

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSTGRADO**

**Relación entre la gestión del servicio de apoyo y  
asesoramiento a las necesidades educativas especiales  
(SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con  
discapacidad intelectual en las instituciones educativas  
especiales de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho /El  
Agustino (2011-2012)**

**TESIS**

**Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la educación**

**AUTOR**

**Susana Rosario Alarcón Milian**

**Lima – Perú**

**2015**

## DEDICATORIA

A ti mi Dios que me diste la oportunidad de vivir y por regalarme una familia maravillosa, por haberme permitido llegar hasta este punto, proporcionandome salud para lograr mis objetivos.

A mis padres por su apoyo incondicional todo este tiempo, mil gracias por ser un ejemplo de trabajo, esfuerzo y dedicación.

A mi esposo Gustavo y a mi pequeña Gabriela por su paciencia, comprensión y apoyo.

A mis queridos amigos y maestros Dr. Marco Alocen, Dra. Ofelia Santos, Dr. Ignacio Perez, Dr. Jose Tezen y al Dr Alberto Vicuña por su apoyo y orientación profesional durante el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y en especial a la escuela de post grado de la facultad de educación, por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para mi país.

Indudablemente va a dirigido a todos y cada una de las personas con discapacidad intelectual que conocí, quienes me mostraron el verdadero sentido de la vida , gracias chicos y chicas por ser las personas mas maravillosas del mundo que he conocido, por su cariño y ternura. Gracias por permitirme ser su amiga por contagiarme de entusiasmo y deseos de cambiar paradigmas. Este trabajo es de ustedes, para ustedes y por ustedes!.

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo gracias a Dios por estar conmigo y haber puesto en mi camino a mis amigos, amigas, profesores, alumnos y alumnas, que han sido de gran ayuda y compañía durante la elaboración de este trabajo de investigación.

A las personas con discapacidad intelectual quienes fueron mi motivación, a los equipos de servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) de los centros de educación básica especial que me brindaron su apoyo con mucha disposición y cariño. Gracias amigos y amigas.

## INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
LISTA DE CUADROS	vii
LISTA DE GRÁFICOS	viii
LISTA DE TABLAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
PRESENTACIÓN	xiii
	Pág.
<b>CAPITULO 1 : INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1 Situación Problemática	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.3 Justificación teórica	5
1.4 Justificación práctica	6
1.5 Objetivos	8
1.5.1 Objetivo general	8
1.5.2 Objetivos específicos	8
<b>CAPITULO 2 : MARCO TEORICO</b>	<b>9</b>
2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación	9
2.2 Antecedentes de la investigación	11
2.3 Bases Teóricas	21
2.3.1 Marco legal internacional de la educación	21
2.3.2 Marco legal nacional de la educación	26

2.3.3	Gestión educativa	31
2.3.3.1	Características de la gestión educativa	34
2.3.3.2	Tipos o niveles de concreción de la gestión educativa	36
2.3.4	El equipo de servicio y apoyo a las necesidades educativas especiales (SAANEE)	37
2.3.4.1	Finalidad del SAANEE	37
2.3.4.2	Estructura orgánica del SAANEE	37
2.3.4.3	Funciones del SAANEE	38
2.3.5	Gestión de recursos humanos	40
2.3.5.1	El Director del centro educativo especial	41
2.3.5.2	Equipo SAANEE	42
2.3.5.3	Docente SAANEE	43
2.3.5.4	Escuela inclusiva	44
2.3.5.5	Docente Inclusivo	45
2.3.5.6	La familia	46
2.3.5.7	La Comunidad	46
2.3.6	Gestión de recursos académicos	47
2.3.6.1	El Currículo	47
2.3.6.2	Organización del currículo	48
2.3.6.3	Adaptaciones curriculares individuales	52
2.3.6.4	Las estrategias metodológicas	53
2.3.6.5	La certificación	54
2.3.7	Gestión de recursos materiales	54
2.3.7.1	Mantenimiento de Equipos y Herramientas	57
2.3.7.2	Almacenamiento y Control de Herramientas.	58
2.3.7.3	Condiciones Físicas del Taller	59
2.3.8	Discapacidad intelectual	60
2.3.8.1	Grados de afectación	61
2.3.9	Inclusión laboral y la organización internacional del trabajo.	64
2.3.9.1	Inclusión laboral	64
2.3.9.2	La organización internacional del trabajo (OIT).	67
2.3.10	Fase de reclutamiento	70

2.3.11 Fase de entrenamiento	76
2.3.12 Fase de colocación	84
2.3.13 Fase de seguimiento	89
2.4 Marco conceptual	91
<b>CAPITULO 3 : METODOLOGÍA</b>	95
3.1 Hipótesis	95
3.1.1. Hipótesis general	95
3.1.2. Hipótesis específico	95
3.2 Variables	96
3.2.1. Definición conceptual de las variables	96
3.2.2. Definición operacional de las variables	97
3.3 Tipo y diseño de investigación	100
3.4 Población y muestra	101
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	102
3.6 Método de análisis de datos	106
<b>CAPITULO 4 : RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	107
4.1 Pruebas de hipótesis	107
4.2 Análisis, interpretación y discusión de los resultados	108
<b>CONCLUSIONES</b>	119
<b>RECOMENDACIONES</b>	120
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	121
<b>ANEXOS</b>	126
Anexo 1: Matriz de consistencia	127
Anexo 2: Matriz metodológica	129
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	130
Anexo 4: Validación de instrumentos	136
Anexo 5: Tabla de correlaciones ítem, test y valor de alfa de cronbach	141
Anexo 6: Tabla de validez de constructo	142
Anexo 7: Instrumentos de evaluación Psicopedagógica	143

## LISTA DE CUADROS

*Cuadro1:* Operacionalización de la Variable X: Gestión Educativa del SAANEE

*Cuadro2:* Operacionalización de la Variable Y: inclusión Laboral

*Cuadro 3:* Distribución de la población de docentes de los equipos del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) de los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) de la UGEL 05–SJL/EI Agustino.

## LISTA DE GRÁFICOS

*Gráfico 1. De dispersión de datos correspondiente a la Gestión del equipo SAANEE (To\_Ge) con la Inclusión Laboral (TO\_GINC) de Jóvenes con discapacidad Intelectual*

*Gráfico 2. Perfil de la gestión del equipo SAANEE*

*Gráfico 3. Perfil de las fases de la inclusión laboral del discapacitado intelectual.*



## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. Conversión de los puntajes directos a puntaje escalar del Cuestionario de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.*
- Tabla 2. De confiabilidad mediante el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach del Cuestionario de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.*
- Tabla 3. Correlaciones ítem, test y valor de alfa de Cronbach si se elimina el elemento*
- Tabla 4. De conversión de los puntajes directos a puntaje escalar del cuestionario de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.*
- Tabla 5. De confiabilidad mediante el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach del cuestionario de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.*
- Tabla 6. De validez de constructo en la que se verifica la correlación inter ítem, e ítem test total y el efecto que tiene sobre la confiabilidad se elimina el ítem.*
- Tabla 7. Prueba Ajuste de bondad de normalidad estadística de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, con datos de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.*
- Tabla 8. Prueba Ajuste de bondad de normalidad estadística de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, con datos de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.*
- Tabla 9. De correlación entre la Gestión general del equipo SAANEE y la inclusión laboral general de jóvenes con discapacidad intelectual*

*Tabla 10. De correlación entre la Dimensión Recursos Humanos de la percepción de la Gestión del equipo SAANEE y la percepción de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual*

*Tabla 11. De correlación entre la Dimensión Recursos Académicos de la Gestión del equipo SAANEE y las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual*

*Tabla 12 De correlación entre la Dimensión Recursos Materiales de la Gestión del equipo SAANEE y las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual*

*Tabla13 De correlación entre la Gestión del equipo SAANEE y las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual*

*Tabla14 De medidas de tendencia central de la percepción de la gestión del Equipo SAANEE*

*Tabla 15 De medidas de tendencia central de la Inclusión Laboral del Discapacitado intelectual*

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05–San Juan de Lurigancho /El Agustino.

Para esta investigación se empleó el método hipotético–deductivo, para recoger información se elaboró dos cuestionario, para la recolección de datos a falta de instrumentos existentes en el mercado profesional y académico para las variables analizadas en el estudio, gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, que será tomado a los docentes , el primero para evaluar la gestión del SAANEE y el segundo para conocer las fases de la Inclusión Laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en San Juan de Lurigancho /El Agustino en ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, estos datos obtenidos fueron transcritas a la base de datos en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 20.0).

Como conclusiones se acepta la Hipótesis general por la que se afirma encontrando un coeficiente de 0.721 que resulta muy significativo aun para el 0.0001 de margen de error que nos dice que ambas se correlacionan de forma directa positiva, esto es que en la medida que aumente el nivel de la gestión del equipo SAANEE también aumenta la inclusión laboral.

**Palabras Clave:** *Gestión del SAANEE, Inclusión laboral, discapacidad intelectual, derechos humanos, reclutamiento, entrenamiento, colocación y seguimiento.*

## **ABSTRACT**

This research was conducted in order to determine the relationship between management support and advice service for special educational needs (SAANEE) and labor inclusion of young people with intellectual disabilities in special educational institutions UGEL N°05-San Juan Lurigancho/El Agustino.

For this research the hypothetical method was used - deductive, to collect data, two questionnaire to collect data in the absence of existing instruments in the academic and professional market for the variables analyzed in the study, management SAANEE and labor inclusion was developed of young people with intellectual disabilities to be taken to the teachers, the first to evaluate management SAANEE and the second for the phases of the Labor Inclusion of young people with intellectual disabilities in San Juan de Lurigancho / El Agustino in both cases applied technical survey, these data were transcribed to the database in the Statistical Package for Social Sciences (SPSS 20.0).

In conclusion the general hypothesis for which states that the variables of management SAANEE computer labor inclusion in young people with intellectual disabilities are interdependent, so if one increases will be achieved in the other variable and vice versa accepted.

**Keywords:** Management SAANEE, labor inclusion, intellectual disabilities, human rights, recruitment, training, placement and follow.

## **PRESENTACIÓN**

Miembros del jurado:

Presenta la tesis titulada “Relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05–San Juan de Lurigancho/El Agustino (2011-2012)”, con la finalidad de determinar el grado de relación existente entre la gestión educativa y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales UGEL N°05 del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa.

La tesis consta de cuatro capítulos: En el primer capítulo se hace referencia al planteamiento y formulación del problema de investigación. El segundo capítulo hace referencia al marco teórico en el que se sustenta cada variable y las dimensiones a partir de fuentes confiables que permitan dar credibilidad a la investigación. En el tercer capítulo indica el marco metodológico donde se plantean las hipótesis, las variables, el tipo de estudio, el universo y la muestra indicándose también los instrumentos usados de investigación incluyéndose la validez, su confiabilidad y su respectivo análisis. En el cuarto capítulo se hace la descripción de los resultados y su respectiva discusión. Seguidamente hacemos referencia a las conclusiones al que se llegó luego de la discusión de los resultados y las sugerencias respectivas. Para luego indicar las referencias bibliográficas utilizadas y necesarias para la investigación. Y finalmente se incluyen los anexos sustentatorios que permitan comprender el contenido de los diferentes capítulos.



## **CAPITULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Situación Problemática**

Los fines del sistema educativo peruano están amparados en la ley general de educación, en la constitución política del Perú, el proyecto educativo nacional entre otros documentos normativos indicando que la educación peruana forma personas capaces para lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa promoviendo la formación y consolidación de la identidad y autoestima y su integración adecuada a la sociedad. Así mismo contribuye a la formación de una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera y forjadora de una cultura de paz, que afirme la identidad nacional en la diversidad cultural étnica y lingüística que impulse el desarrollo sostenible del país.

La educación inclusiva se encuentra amparado en la ley de la discapacidad N°29973 por lo que indica que toda persona tiene igualdad de oportunidades al acceso de la educación amparados en un principio de la equidad y la democracia por lo que los estudiantes con discapacidad intelectual, sensorial, motora y/o trastornos del comportamiento tienen derecho a formarse en una opción laboral y derecho a educarse en las instituciones educativas de básica regular en el nivel inicial, primaria, secundaria y técnico productivo. La inclusión educativa de los alumnos con discapacidad se logra a través del proceso de evaluaciones psicopedagógicas donde participan profesionales capacitados como docentes de la especialidad, psicólogos, terapeutas físicos, de lenguaje entre otros; los cuales indican las fortalezas y dificultades de aprendizaje de los alumnos en las instituciones educativas inclusivas.

Actualmente existen un 23% de estudiantes con discapacidad que tiene acceso al sistema educativo especialmente enmarcados en las grandes ciudades o capitales de regiones mas no en las zonas rurales y/o urbano marginales. Un 77% de estudiantes no tienen acceso a la educación constituyendo la población oculta, los mismos que son postergados, marginados, discriminados sin acceso a la integración social y laboral. Las instituciones educativas de básica especial cuentan con un equipo productivo nominados Servicio de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Educativas especiales (SAANEE), los mismos que hacen un asesoramiento y acompañamiento a los estudiantes incluidos como también a los docentes inclusivos, alumnos y padres de familia, garantizando la inclusión familiar, escolar, laboral y social.

Los estudiantes con necesidades educativas especiales actualmente se encuentran limitados para incluirse laboralmente en la sociedad donde las personas del contexto externo carecen de sensibilidad y desconocen los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes, los mismos que no tienen oportunidades de acceso al trabajo como también el sistema educativo peruano no brinda las facilidades y recursos al equipo SAANEE para sensibilizar a la comunidad, capacitarlos, asesorarlos, etc.; siendo los estudiantes mayores desfavorecidos y excluidos en el contexto social, motivo por el cual queremos realizar el proyecto de investigación: “Relación entre la gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05–SJM/EA”, caracterizándose por:

Uso inadecuado de los recursos del SAANEE.

Falta de oportunidades de empleo para los jóvenes con necesidades educativas especiales (NEE).



Una formación fundamentalmente desvinculada del sector productivo y de las potencialidades del educando.

Falta de coordinación entre la escuela y la comunidad.

La mínima o nula existencia de sistemas de registro de acompañamiento en el mismo centro de trabajo.

El problema está ocasionando:

Falsas expectativas a los alumnos incluidos y a sus familias.

La escasa o nula inclusión laboral de jóvenes con necesidades educativas especiales.

Jóvenes con necesidades educativas especiales sin mayores expectativas de acceso al trabajo.

El equipo de servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) no está siendo aprovechado con asertividad.

En este proyecto de investigación se propone cambios en la organización y funcionamiento del equipo SAANEE, aprovechando los recursos humanos especializados además de los recursos académicos y materiales con los que cuenta, para afrontar con éxito la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

## **1.2. Formulación del Problema**

La gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) es el conjunto articulado de acciones orientadas a garantizar el éxito de los estudiantes incluidos en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, así como su acceso al mercado laboral. Así mismo la inclusión laboral de jóvenes

con necesidades educativas especiales, es un proceso continuo y progresivo, cuya finalidad es incluir al joven con necesidades educativas especiales (NEE) a la comunidad y constituye uno de los fenómenos con mayor trascendencia.

Según la organización internacional del trabajo (OIT) preparado para el día internacional de las personas con discapacidad, indica que hay 650 millones de discapacitados en el mundo, es decir una de cada 10 personas. De ese total, 470 millones están en edad de trabajar, se trata de un grupo que enfrenta niveles desproporcionados de pobreza y desempleo.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en la UGEL N°05 – SJL / El Agustino.

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la Gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL / EA?

### **Problemas Específicos**

¿Cómo es la gestión de los recursos humanos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en relación a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?

¿Cómo es la gestión de los recursos académicos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en relación a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?

¿Cuál es la gestión que realiza el equipo SAANEE en cuanto a los recursos materiales para favorecer la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en empresas públicas y privadas del distrito de san Juan de Lurigancho - El Agustino?

### **1.3 Justificación teórica**

Desde el punto de vista teórico el desarrollo de la tesis se justifica porque los derechos laborales de las personas con discapacidad parte del conocimiento de la legislación nacional e internacional que regulan las normas que contribuye a su capacitación, habilitación e inserción laboral en las estructuras del estado o la actividad privada como dependiente o independiente; es en este marco el SAANEE, tiene como objetivo, garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer libremente y sin discriminación sus derechos laborales, para ello promueve, impulsa e implementa medidas de acción positiva necesarias para la igualdad de oportunidades bajo el principio de equidad e inclusión social a través de los procesos de gestión de los recursos humanos, académicos y materiales.

Sin embargo, los resultados de la presente investigación nos dice que la Gestión del equipo SAANEE respecto a la inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual, es negativa lo que indica la necesidad de revisar los procedimientos utilizados por los miembros del equipo SAANEE que consoliden etapas en el proceso de inclusión laboral como son las fases de reclutamiento, entrenamiento, colocación y seguimiento brindando seguridad de acción y haciendo de la inclusión laboral una realidad para los jóvenes con discapacidad intelectual aportándole sentido y significado en su realización personal y calidad de vida, contribuyendo a configurar su vida adulta, favoreciendo los procesos de la participación social y de estándar de vida; siendo de vital importancia el acceso a un mercado laboral regular, digno y de calidad cuando egresan de su proceso formativo entregado.

## 1.4. Justificación práctica

La Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Consejo nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad en 2012, y cuyos primeros resultados han sido publicados en julio de 2013, estima que en Perú hay 1.575.402 personas con discapacidad, lo que significa el 5,2% de la población total. Del total de las personas con discapacidad estimadas por la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 754.671 son hombres (47,9%) y 820.731 mujeres (52,1%). El número de personas con discapacidad en edad de trabajar (de 15 a 64 años de edad) asciende a 651.312, un 41,3% del total. En el Perú hay 506.358 con discapacidad intelectual en edad de trabajar pero sin oportunidad en muchos casos de hacerlo.

Las personas con discapacidad cognitiva necesitan al igual que cualquier persona ser independiente económicamente, por lo que la familia confía en que al egresar de un centro de educación especial o de un centro educativo inclusivo este logre desarrollarse en una opción laboral, lamentablemente esto no es así, los jóvenes con discapacidad intelectual se quedan en casa, con ganas de trabajar pero sin esperanzas de incluirse en el mercado laboral. Por lo que esta investigación busca conocer la relación entre la gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual para la mejora, posible y deseado funcionamiento en el trabajo con la comunidad y para el avance de su calidad de vida, porque son personas con derechos, y por tanto deben gozar de ellos.

La presente investigación busca favorecer el desarrollo intelectual, físico y psíquico de estas personas, ya que su inclusión laboral les brinda una oportunidad para experimentar el trabajo con otras personas asimismo integrarse, creando conciencia de que todas las personas pueden realizar un trabajo y que puede reinsertarse el mundo laboral

como todas las personas que no tienen las dificultades. La gestión del equipo SAANEE ayudan a las personas con discapacidad intelectual a conseguir su independencia económica sino que también ayudan a crecer y a encontrar el apoyo de otros ámbitos que no sean solo los de la vida familiar. Así mismo esto significa que todas las personas con discapacidad tengan los mismos derechos, asimismo gocen de iguales beneficios que tienen los demás empleados.

El proceso de inclusión laboral dirigida por el SAANEE ayuda al aprendizaje tanto de la empresa que lleva a cabo estos programas, como también para sus empleados, instituciones, y los propios jóvenes que tienen dicha capacidad y lo más importante es que ayudan a que estas personas se sientan útiles y a que sean felices. Cada vez que una persona ingresa en una empresa y demuestra que puede realizar los trabajos que se le manden, le abrirá camino a otras muchas personas. También sirve para que las empresas públicas y privadas se concienticen y contraten a estas personas o elaboren programas para estas personas que les permita ser tratados como ciudadanos.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la Relación entre la Gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL / EA.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

Conocer la gestión de los recursos humanos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en relación a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Conocer la gestión de los recursos académicos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en cuanto a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Determinar la gestión que realiza el equipo SAANEE en relación a los recursos materiales para favorecer la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en empresas públicas y privadas del distrito de san Juan de Lurigancho - El Agustino.

## **CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación.**

Cerrillo, R., Hernández, R., Izizquiza, D. (2009, pág. 27-32), el tema seleccionado de la investigación trasciende el ámbito educativo y se sitúa en el mundo laboral. Recordemos que uno de los fines de la educación es la integración social y, en consecuencia, parte del diseño curricular está orientado a este fin. Por tanto resulta relevante valorar las competencias adquiridas, no sólo durante el proceso específico de formación laboral, sino en toda la escolarización.

Recogemos el término de inclusión referido al ámbito escolar y lo importamos al ámbito de la empresa. Entendemos este concepto como la comprensión del significado de discapacidad y sus implicaciones en nuestras sociedades el cual nos permite interpretar la relación entre diversidad, indiferencia y desigualdad, tanto en el plano social, como educativo.

La inclusión es un concepto poliédrico pero en síntesis lo podríamos acotar como el deseo de todo el mundo, niños, jóvenes y adultos de sentirse incluido. Esto es, reconocido, tomado en consideración y valorado por sus grupos de referencia (familia, escuela, amistades y trabajo).

La inclusión laboral o como habitualmente denominamos la inserción laboral del cual compartimos su valor social y la consideración de éste como un derecho inalienable que contribuye a la integración de las personas en la sociedad, la inclusión invita a analizar de forma sistemática los contenidos y las formas de las culturas, las políticas y

las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana.

En este sentido introducimos estos valores al entorno natural que les corresponde a estos jóvenes, que tanto por su formación, como por su edad y entorno familiar, su vida cotidiana normalizada corresponde a una situación laboral activa. Una inclusión duradera requiere que hay que dotar a las personas desfavorecidas de recursos suficientes para potenciar su participación social y su empleabilidad.

Los principios de normalización, integración, inclusión, personalización y participación de las personas con discapacidad intelectual en la vida cultural, social y económica son parte de este proceso de inclusión laboral. En ella intervienen e interaccionan diferentes agentes, como son la familia, las personas del entorno laboral y el equipo servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE).

Los integrantes del equipo SAANEE trabaja directamente con el docente inclusivo Contribuyendo a una mayor eficacia en el proceso de inclusión laboral en la empresa. La lucha que las personas con discapacidad han de poner en juego para lograr la participación e igualdad ha constituido un paradigma en defensa de la diversidad y una búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para minimizarlas. Sin embargo aún sigue siendo la tasa de desempleo entre discapacitados más alta que en la población activa. Las barreras que se encuentran son variadas y combinadas de manera que el desempleo es un futuro más que probable.

Romper el círculo vicioso en el que pocas personas con discapacidad son visibles entre la población activa lleva a la no percepción de éstas como personas productivas. Los empleadores no las perciben como personas preparadas para el trabajo y, por ello, no les ofrecen la oportunidad de demostrarlo. Sin embargo, la obtención y conservación



del empleo depende más de la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que en la propia discapacidad. Gran parte de los obstáculos pueden ser superados con medidas adecuadas.

Las cuotas de reserva de empleo en las empresas en la contratación son medidas que favorecen la incorporación al mundo laboral. Pero, sin duda, la formación y la orientación laboral que realiza el equipo SAANEE en esta investigación son la clave para la ejecución. Se aspira a lograr trabajo con las mismas obligaciones, derechos, horarios y sueldos como la de cualquier otro ciudadano.

## **2.2. Antecedentes de Investigación.**

### **Antecedentes nacionales**

Marcenaro, A. (2009), presentó la tesis: “Los derechos laborales de rango constitucional”, en la facultad de Derecho de la Universidad Católica del Perú, para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional, El objetivo de esta investigación es realizar un trabajo de derecho constitucional laboral comparado y determinar mediante la doctrina los derechos laborales que tienen rango constitucional. Para poder realizar este análisis comparativo se ha recopilado y traducido, en algunos casos, 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas también se ha incorporado instrumentos jurídicos supranacionales, tales como convenciones de derechos humanos e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Llegando a las siguientes conclusiones:

Los derechos sociales comprometen no solamente al estado sino a toda la humanidad; ya que el futuro de la humanidad depende en gran parte de que logremos que los necesitados puedan disfrutar plenamente de los derechos sociales cuanto no habrá paz, ni desarrollo, ni auténtica justicia mientras subsistan las graves carencias de miles de millones de seres.

El trabajo es un derecho y un deber, base del bienestar social y medio de realización de la persona.

El trabajo, en sus diversas modalidades es objeto de protección por el estado, en especial el de la madre, el menor de edad y el impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el Progreso social y económico, en especial mediante Políticas de fomento de empleo productivo y de la Educación para el trabajo.

La investigación aporta a la presente tesis dando a conocer sobre la importancia de los derechos sociales como garantía de igualdad a todos los ciudadanos sobre todo a los más necesitados acceder a los medios necesarios como el derecho a un empleo y un salario para tener condiciones de vida digna donde el estado promueve las condiciones a través de políticas de fomento del empleo y educación para el trabajo.

### **Antecedentes Internacionales**

Priante C. Salamanca (2003). Presento la Tesis, cuyo título lleva “Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva“, en la escuela de Post Grado de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca, para optar el grado académico de Doctor, el cual tuvo como objetivo general diseñar una estrategia Inclusiva que impacte positivamente en la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad y en la cultura organizacional de organizaciones españolas y mexicanas. Utilizo el método experimental. Los cuestionarios utilizados en esta tesis fueron adaptados en relación al ámbito académico. El grupo experimental está formado por 275 participantes y el grupo control por 72. De ellos 153 son de España y 194 de México 114 son hombres y 144 son mujeres. Por otro lado, 97 pertenecen al sector

servicios, 134 al sector Educativo, 88 al sector Comercial y 28 al sector de industrial, llegando a las siguientes conclusiones:

Con la presente tesis doctoral se ha contribuido a la calidad de la inclusión de personas con discapacidad en ámbitos laborales educativos reconociendo el valor de las personas con discapacidad y su aportación a la cultura y al clima constituyendo el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización, los cuales van a determinar el comportamiento individual y colectivo de sus miembros.

Se diseñó un programa al que hemos denominado Estrategia Inclusiva. Dicho programa buscó trabajar con los organismos de intermediación incluir personas con discapacidad y evaluar la estrategia. El programa se sustenta en la noción de que la cultura organizacional propone el ambiente humano o clima en el que los empleados realizan su trabajo. Como hemos mencionado, en esta investigación, se partió de la cultura organizacional concretada en cuatro factores: valores, actitudes, socialización y trabajo en equipo.

Para lograr una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad es necesario crear alianzas con agencias de integración laboral y trabajar con ellas para llevar a cabo el programa de la Estrategia Inclusiva con la necesidad de formar a los preparadores laborales en la Estrategia propuesta. Es también indispensable ofrecer seguimiento a las actuaciones, por parte de las agencias de integración, estar en contacto con las personas con discapacidad, compañeros, jefes y responsables de recursos humanos. Y junto a ellos, llevar a cabo posteriormente las acciones que las necesidades personales y grupales vayan necesitando en este camino de la inclusión.

La inclusión de personas al campo laboral contribuyó a mejorar el clima organizacional ya que la intervención dirigida a los equipos de trabajo donde se encuentre una persona con discapacidad generó un ambiente inclusivo en todos los participantes. Mejoraron así las actitudes hacia las personas con discapacidad y se ampliaron las posibilidades de inclusión mediante el desarrollo de la creatividad del equipo para proponer apoyos naturales a sus compañeros con discapacidad. En todos los grupos se amplió la conciencia de los participantes hacia los elementos necesarios para lograr la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad.

En cuanto al seguimiento del programa, se realizó por medio de las agencias de integración y mediante las entrevistas cualitativas. Sin embargo, en los casos en que los grupos han cambiado o los proyectos han terminado, no ha sido posible. El seguimiento a nuestro parecer es un tema de suma importancia en programas de intervención. Los análisis cualitativos confirman este análisis. Por ello, sería recomendable la formación en las agencias de integración laboral u organismos de intermediación para ofrecer seguimiento a las personas con discapacidad. Los preparadores laborales ocupan un papel determinante.

Ruiz M. (2002), presento la Tesis “Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura”, en la escuela de post grado del departamento de psicología y sociología de la educación de la Universidad de Extremadura, para optar el grado académico de Doctor, tuvo como objetivo principal descubrir las claves y oportunidades del mercado laboral que permitan mejorar las condiciones de acceso al mismo de las personas con discapacidad.

La obtención de datos de este colectivo ha sido conseguida a través de la técnica de la encuesta y por medio de entrevistas personales. La muestra de investigación ha sido de 406 personas de ambos sexos entre 16 y 50 años en la provincia de Badajoz con discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales, mixtas y con certificado oficial de discapacidad, llegando a las siguientes conclusiones:

Contamos con un sector empresarial (en general), poco informado, no solo en lo que se refiere con los discapacitados, sino que en líneas generales con todo lo concerniente a temas laborales. Hay que tener en cuenta que una gran mayoría de las empresas están regidas como autónomas y que por esta circunstancia pueda explicarse esta falta de información.

El empresario actual quiere obtener un óptimo beneficio en su empresa en todos los aspectos: tecnológicos, económicos y como no humanos. Para ello demanda un recurso humano cualificado y profesional (no muy difícil de encontrar en la situación actual), pero nos encontramos un colectivo de individuos que clasificados como discapacitados, se encuentran en una situación de baja cualificación en el colectivo, con muy escasos recursos formativos con bajas expectativas de encontrar empleo con actitudes empresariales en la mayoría de los casos poco propensas a la contratación de los discapacitados.

Es necesario considerar como prioritario y urgente: Formación laboral en el colectivo de minusválidos, sobre todo en los más jóvenes. Cursos de alfabetización entre los minusválidos Fomentar por parte de las administraciones competentes la integración, el respeto y la igualdad de oportunidades para aquellas personas disminuidas de sus capacidades.

Fomentar el autoempleo en estas personas como paso previo a la incorporación colectiva laboral.

Ilincheta A, (2010), presento la tesis “Oportunidades laborales actuales para personas con discapacidad. Su difusión”, en la escuela de post grado de la facultad de educación de la Universidad de Buenos Aires, para optar la Carrera de Posgrado de Dirección Estratégica de Recursos Humanos, el objetivo general fue investigar acerca de las oportunidades laborales actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la provincia de Buenos Aires. Tuvo como objetivo general Construir colectivamente conocimientos sobre las Personas con Discapacidad y las oportunidades de trabajo. El enfoque metodológico con el que se abordó es el de la investigación–acción, fundamentada en datos cualitativos y cuantitativos. Los datos cuantitativos provienen de estudios realizados por organismos públicos y privados, de investigaciones llevadas a cabo por científicos del campo de las Ciencias Sociales. Los datos cualitativos utilizaron diversas fuentes de información. A saber entrevistas semi-estructuradas en profundidad, observaciones, estudios de casos, testimonios, relatos de vida. Concluyéndose en:

El importante impacto que en las personas y en la comunidad en general tienen los llamados “Paradigmas de la Discapacidad”. Cómo el “modo de ver y explicar lo que consideramos real” influye en las oportunidades que se generan y se obstaculizan para millones de personas. El enfoque transformador y “revolucionario” que el Paradigma Social y el de los Derechos Humanos tienen es fundamental para cambiar las condiciones de vida de las Personas con Discapacidad y sus entornos. Son enfoques que ayudan a “Dar Visibilidad” a millones de Personas, a todo su potencial y a sus posibilidades personales, laborales, profesionales.

Comprender” y “Sentir” que la Discapacidad es un “estado” temporal o permanente de las Personas. Que es necesario diseñar o “rediseñar” las organizaciones y las estructuras en sentido amplio (edilicias, sociales institucionales, etc.) para “sumar otro aspecto de la Diversidad humana”, genera un dinamismo movilizador y activa mecanismos de cambio individuales, organizacionales y sociales.

Es necesario articular programas públicos y privados, educativos, sanitarios, productivos, entre otros, para generar oportunidades laborales genuinas que resuelvan las condiciones de exclusión en las que viven las Personas con Discapacidad en este contexto histórico, social, económico y político. si las organizaciones civiles (públicas o privadas con y sin fines de lucro), los funcionarios municipales provinciales y nacionales, los políticos y los técnicos, las empresas, el sistema educativo y de salud, partiendo de un diagnostico realista (con datos demográficos certeros articularan acciones inclusivas con un plan de acción consensuado el cambio podría ser paulatino y sustancial.

Izaguirre, A; Girón, I. (2008), presento la Tesis: “Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de persona con discapacidad intelectual leve”, en la escuela de post-grado del departamento de psicología y antropología en la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, para optar el Grado de Licenciado en relaciones industriales con mención en relaciones laborales. Tuvo como objetivo identificar la relación de la modalidad de empleo protegido o con apoyo y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en el área metropolitana de caracas. Investigación con diseño no experimental, en base a un estudio transaccional y de tipo correlacional, como muestra se considero a aquellos individuos que se encontraron laborando bajo las modalidades de empleo protegido o empleo con apoyo

correspondiendo 50 personas con discapacidad intelectual leve a la primera modalidad y 82 a la segunda modalidad haciendo un total de 132 personas quien llegó a las siguientes conclusiones:

El empleo protegido está abierto a las personas que con discapacidad no pueden obtener ni mantener un empleo, quede cubrir una serie de situaciones diversas entre los que se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajos, siendo estos una vía de inserción laboral necesarias para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidad más severa.

El mayor porcentaje de individuos manifestó tener una educación especial, aspecto que en cierta medida debe estar afectado el desarrollo de las competencias sociales y laborales que requieren; no es un secreto que en muchos casos los sistemas de educación especial carecen de recursos y apoyos necesarios para funcionar de manera óptima. Todo esto resulta un problema ya que como menciona cabra de luna (2009): la educación es un elemento fundamental de integración social de toda persona: es por ello un campo fundamental para las personas con discapacidad. Asegurar un sistema escolar lo mas integrador posible debe ser uno de los pilares de toda política de discapacidad.

Es lógico que la inserción laboral se produzca en posiciones que poseen exigencias a las que puedan responder los individuos con discapacidad, sin embargo es importante recalcar que a pesar de la limitada capacidad intelectual de estos individuos, y en especial las organizaciones deben proveer oportunidades de progreso y realización de diversas actividades que vayan en pro de un mayor aprendizaje y que le permitan desarrollar nuevas competencias, las cuales



pueden suponer el ejercicio de tareas distintas y con aquello adquirir nuevas habilidades y destrezas.

En la empresa de tipo privado es donde la gran mayoría de los individuos se encuentran insertados, lo cual llama la atención, ya que el estado debería ser el organismo que del ejemplo a la sociedad en el diseño y desarrollo de programas para la inserción de individuos con discapacidad intelectual. Respondiendo a políticas claras de atención, el estado posee la capacidad para dictar las pautas asociadas al diseño de estos programas y convertirse en el mejor asesor de los organismos que participan en el proceso de inserción de estos individuos con estas u otras discapacidades.

Martinelli, P., Jenaro, C., Rodríguez, P. (2011, pag 28). Presento la Tesis cuyo título lleva: “Madurez vocacional de jóvenes colombianos con discapacidad: evaluación e intervención”, en La Universidad De Salamanca, Para optar el grado de Doctor. Tuvo como objetivo evaluar las habilidades para el mantenimiento de un empleo, concretamente las relacionadas con las habilidades sociales y con las habilidades de afrontamiento, en un grupo de participantes en el Proyecto Stela de Empleo con Apoyo, de la Fundación Síndrome de Down de Madrid. El método utilizado fue de tipo cuasi-experimental, en el que han participado jóvenes con discapacidad intelectual. La muestra fue constituida por 17 participantes con discapacidad intelectual de etiología congénita, de grado ligero a moderado, Concluyendo:

Vinculación de las personas con discapacidad con el mundo laboral está mediatizada por múltiples variables individuales y contextuales. Se ha probado que una de las variables individuales que favorece su integración laboral es la formación y el entrenamiento recibidos.

Una variable que incide significativamente en la madurez vocacional es la formación recibida, aspecto éste sobre el que existe un indudable consenso. En este estudio hemos constatado que los participantes con mayores niveles formativos presentan mejores habilidades y conocimientos que les permiten enfrentarse a momentos vocacionales con mayor efectividad. Cabe señalar que igualmente hemos demostrado que con un entrenamiento específico es posible mejorar significativamente la madurez vocacional en sus tres componentes constitutivos las habilidades para elegir, obtener y mantener un empleo.

Los resultados de este trabajo constatan que, aunque el Programa que esta aplicado incrementa los conocimientos y habilidades de los jóvenes con discapacidad continúan existiendo diferencias respecto al grupo de sujetos sin discapacidad. Estos resultados evidencian la necesidad de seguir realizando esfuerzos formativos de mayor intensidad y duración para tratar de reducir esta situación de desventaja respecto a la población sin discapacidad.

Se puede afirmar que el estudio llevado a cabo ha creado un modelo de entrenamiento que incrementa las habilidades de las personas con capacidades y expectativas con las oportunidades vocacionales disponibles.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1 Marco legal internacional de la educación**

Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2013, con la finalidad de dotar a los derechos humanos de una base jurídica sólida, se han ido regulando de forma progresiva en instrumentos de naturaleza convencional, y por tanto,

vinculantes para aquellos estados que han prestado su consentimiento. Los derechos humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos realizada en París 1948, establece que:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” lo que implícitamente significa que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que cualquier otra persona. Además, en el artículo 2, se advierte que: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

MINEDU (2013, pág. 8), indica que:

Así mismos el informe de Warnock, realizado en el Reino Unido 1,978, denominado así por Mary Warnock, quien elaboro en 1,974 y lo publicó en 1,978, supuso un amplio hito al ampliar los conceptos de educación especial, de niños y jóvenes, que hasta entonces estaban encubiertos.

González, D., Ripalda, J., Asegurado A (1995, pág. 12), refiere que:

El informe de Warnock constituye una referencia fundamental donde nos dice que el nivel de desarrollo y aprendizaje de cada persona en un momento dado no depende solo de su capacidad y naturaleza, sino, sobre

todo de las experiencias de aprendizaje que se lo proveen.

Los autores consideran que el desarrollo de cada persona no solo depende de su capacidad, sino que va a ser influenciada por los estímulos que le ofrece el medio externo.

En La Convención sobre los Derechos del Niño realizada en la ONU- Nueva York (1989), sustenta que:

Los Derechos del Niño reconocidos se respetará y aplicarán a todos los niños sin distinción e independientemente de “la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño”. el artículo 23 de la Convención está expresamente dirigido al niño con discapacidad: “Los Estados Partes reconocen que el niño con discapacidad mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad. Lo que implica un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios de rehabilitación, la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento.

El artículo 23 de la convención implica la responsabilidad educativa en su capacitación y preparación para el empleo garantizando una vida digna del niño con discapacidad mental o física.

En la Conferencia Mundial de Jomtiem (Tailandia, 1990), reafirma que:

La educación es un derecho humano fundamental, y se insta a los países a que realizaran mayores esfuerzos para atender las necesidades básicas de aprendizaje de todos. Entre las metas que se acordaron cabe mencionar universalizar el acceso al aprendizaje; fomento de la equidad; prestar atención prioritaria a los resultados del aprendizaje; ampliación de los medios y el alcance de la educación básica; mejora del entorno del aprendizaje. Aquí citamos algunos artículos:

Artículo 1. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje:. Estas necesidades abarcan tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje (como la lectura y la escritura, la expresión oral, el cálculo, la solución de problemas), así como los contenidos básicos del aprendizaje necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida, y continuar aprendiendo.

Artículo 3. Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad: Reducir las desigualdades en los siguientes aspectos: La igualdad de acceso a la educación como parte integrante del sistema educativo, la prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niños y mujeres y suprimir cuantos obstáculos se opongan a su participación activa y empeñarse activamente en modificar las desigualdades en educación suprimiendo discriminaciones.

Artículo 6. Fortalecer la concertación de acciones: será necesaria la concertación de acciones el personal docente, los administradores, el ministerio de educación y otros ministerios, entre ellos el ministerio de trabajo, comunicación y otros sectores sociales; la cooperación entre organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, el sector privado, las comunidades locales, los grupos religiosos y la familia.

En la declaración mundial para todos enfatiza que las personas con discapacidad tienen el derecho de satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje así como el desarrollo de capacidades que le permitan trabajar y vivir con dignidad, para lo cual es necesario la cooperación entre organizaciones publicas y privadas, familia y otros organismos poder concertando acciones para hacer de esto una realidad.

En La Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizado en Viena 1993 sostiene que:

Todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada es una violación de sus derechos. La Conferencia pide a los gobiernos que, cuando sea necesario, adopten leyes o modifiquen su legislación para garantizar el acceso a estos y otros derechos de las personas discapacitadas”.

En el Perú contamos con una legislación a favor de la persona con discapacidad, lo que falta es su difusión y estrategias de sensibilización que permitan sincronizar esfuerzos para lograr que la persona con discapacidad haga pleno uso de sus derechos.

En la Conferencia mundial sobre Necesidades Educativas especiales: Acceso y Calidad. Salamanca 1994, refiere:

Que el principio rector de este evento fue promover que las escuelas acojan a todos los niños, independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, culturales. Reconociendo la necesidad plena y urgencia de impartir enseñanza a todos los niños jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales dentro del sistema común de educación, deberán integrarlos en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades, siendo las escuelas ordinarias con esta orientación integradora quienes representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida y construir una sociedad integradora.

En la conferencia mundial sobre NEE enfatiza la responsabilidad que tienen las escuelas regulares en combatir actitudes de discriminación, creando comunidades integradoras, esto será posible si la escuela es inclusiva es decir si el SAANEE ha intervenido orientando esta tarea, sensibilizando a la comunidad educativa para dar una respuesta integradora a los alumnos con discapacidad.

El Foro consultivo internacional de Educación para todos, DAKAR – SENEGAL, 2000, realizado en abril de 2000 muestra que:

Se ha avanzado considerablemente en muchos países. Sin embargo, resulta inaceptable que en el año 2000 hubiera más de 113 millones de niños sin acceso a la enseñanza primaria y se niegue a jóvenes y adultos a los conocimientos necesarios para encontrar empleo remunerado y participar plenamente en la sociedad. Si no se avanza rápidamente hacia la educación para todos, no se lograrán los objetivos de reducción de la pobreza, adoptados en el plano nacional e internacional, y se acentuarán aún más las desigualdades entre países y dentro de una misma sociedad.

La educación es un derecho humano fundamental y un elemento clave del desarrollo, la paz y estabilidad de un país y entre las naciones, y, por consiguiente, un medio indispensable para participar eficazmente en los sistemas sociales y económicos del siglo XXI.

En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Nueva York 2006, Es necesario mencionar que en un mundo perfecto, los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos serían suficientes para proteger a todos.

Pero en la práctica, 650 millones de personas con discapacidad-alrededor del 10% de la población mundial, carecen de las oportunidades que tiene la población en general. Los cuales se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales, por lo que las convenciones internacionales tienen por objeto proteger y promover los derechos humanos de tales grupos. Algunos obstáculos son: conseguir empleo, tener acceso a la información, Integrarse en la sociedad y ser aceptados.

El aporte de las conferencias y convenciones internacionales sobre el derecho a la educación y formación de las personas con discapacidad aporta a la presente tesis con la normatividad legal amparado por organismos internacionales y compromisos de los gobiernos a proteger y asistir con el sistema educativo a los estudiantes con Necesidades educativas Especiales y de brindar oportunidades laborales para mejorar sus calidad de vida e inclusión a la sociedad.



### 2.3.2. Marco legal nacional de la educación

Desde el 2003 el gobierno del Perú incorporo la educación inclusiva como una política del estado Peruano. Para cumplir con esta política los colegios peruanos contaron con profesores debidamente calificados para el manejo de estudiantes "especiales". También son obligados a tener infraestructuras inmobiliarias adecuadas para el manejo de los alumnos con discapacidades. Los Avances legales en relación a la educación inclusiva en Perú se ve en los siguientes documentos:

Ministerio de Educación (2013 pág.9), menciona que:

La constitución política del Perú de 1993, en el Artículo 13 señala que la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona y en el Artículo 14 incide en que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las diferentes áreas con la finalidad de preparar al ser humano para la vida y el trabajo, bajo un principio de valores.

La constitución política del Perú, enfatiza que la finalidad de la educación es preparar al ser humano para la vida y el trabajo, sin embargo muchas veces en el caso de la modalidad de educación especial cumplidos los 20 años de edad el joven con discapacidad intelectual se va a casa con bajas o ninguna expectativa de incluirse laboralmente.

Ministerio de educación (2013 pág.10), refiere que:

El acuerdo nacional de gobernabilidad (2002), Se plantearon políticas de estado hasta el 2021, donde se comprometieron a garantizar el acceso universal e irrestricto a una educación integral, gratuita y de calidad, que promueva la equidad entre hombres y mujeres, afiance los valores democráticos

y prepare ciudadanos y ciudadanas para su incorporación activa a la vida social.

Ministerio de educación (2013 pág. 10) Ley general de Educación N° 28044, (2003), la cual establece:

El carácter inclusivo de EBR, EBA y ETP para atender a las demandas de la población de las personas con NEE asociadas a discapacidad o problemas de aprendizaje, plantea los principios de equidad (igualdad de oportunidades), inclusión (incorporación de las personas con discapacidad), interculturalidad (respeto y valoración de las diferencias). Señala que el enfoque inclusivo debe darse en todas las modalidades y niveles de educación, es decir, que la discapacidad no es un asunto de “escuelas especiales”, pues esa actitud es segregacionista. Asegurando una educación de calidad para todos y todas.

Ministerio de educación (2013 pág. 10), refiere que:

El Proyecto Educativo Nacional (PEN), (2007 – 2021). Aquí se plasman seis objetivos estratégicos, que propician el logro de una educación de calidad con equidad y que atiendan prioritariamente a los excluidos. El sexto objetivo estratégico plantea una sociedad que forma mejores ciudadanos donde las empresas, organizaciones y líderes estén comprometidos con la educación, llegando a los siguientes acuerdos:

Obtener el compromiso de las empresas con la educación: Esto exige promover su responsabilidad social en el campo educativo, a fin de que sus procesos productivos y sus propios locales sean espacios de aprendizaje para los estudiantes

El acuerdo de obtener compromisos de las empresas con la educación implica un trabajo articulado entre escuela y comunidad, la educación estará dirigida a formar perfiles profesionales desde educación básica. Es decir el desarrollo de aprendizajes funcionales que le permitan ser productivos.

Ministerio de Educación (2013 pág. 11) refiere que:

“Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973 (2012), en el Perú, se estima que existen cerca de cuatro millones de personas con discapacidad. La ley define a la persona discapacitada como aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Aquí la discapacidad se presenta cuando la persona con discapacidad interactúa con el medio externo y este no da respuesta a sus necesidades o diferencias individuales, contrariamente sufren discriminación y se ven afectados en hacer uso pleno de sus derechos como todo ciudadano.

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), (2013 pág. 23-26), refiere que:

“La Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, 2012. Refiere en el Artículo 45. Refiere que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

#### Artículo 46. Servicios de empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

#### Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de prácticas de empleo de la persona con discapacidad como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

Los empleadores públicos y privados que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

#### Artículo 49. Cuota de empleo

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo tendrá una amonestación, suspensión y destitución del cargo, así como, multas que van desde 3 mil 800 soles hasta 76 mil soles, según la gravedad de la infracción.

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

#### Artículo 50. Los Ajustes razonables para personas con Discapacidad

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, como la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

### **2.3.3. Gestión Educativa**

Alvarado, O (1999 pág. 17), afirma que:

“La administración y la administración de la educación constituyen disciplinas profesionales que comprenden un conjunto de elementos (teorías, enfoques, principios, etc.) inherentes al funcionamiento de las entidades.

La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.

La gerencia más que una función o cargo como comúnmente se le entiende es el conjunto de actitudes positivas que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la institución”.

Podemos decir de estos tres conceptos son interdependientes ya que la administración hace referencia al marco teórico, gestión indica el marco operativo y la gerencia se refiere al marco actitudinal que tiene que ver con la personalidad de quien asume el cargo.

González, t. (2000 pág. 65), nos dice que:

“La gestión de la calidad educativa es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad”.

La gestión educativa es un conjunto de estrategias organizativas que busca mejorar los procesos de gestión con la mayor eficiencia logrando eficacia y funcionalidad en los objetivos que persigue como institución.

Collao, O. (1 999, pág. 204), afirma que:

“La administración educativa es el conjunto de órganos y organismos, de reglamentos, procedimientos y técnicas responsables del funcionamiento del sistema educativo con vistas a lograr una eficiencia del gasto y eficacia del servicio educativo”.

UNESCO. (2011, p.32), afirmas que:

“La gestión Educativa es una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela, las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes”.

Efectivamente la gestión educativa es un trabajo integral donde cada uno de los miembros debe cumplir un rol primordial, respetando los espacios, funciones y cumpliendo las normas establecidas para un mejor servicio educativa que responda a las necesidades reales de la población ala que atiende.

Así mismo Correa, Álvarez y Correa (2009, p.1), afirma que:

“La gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa”.

MINEDU. (2011, p.16):

”La gestión educativa es un proceso creativo que permite obtener resultados a través de transformaciones permanentes, empleando las potencialidades y recursos con los que cuenta la Institución Educativa; incluyendo su activo más importante: el conocimiento”.

La gestión educativa es un proceso que responde a las particularidades de una organización, y por ende a las necesidades e intereses de los usuarios, empleando las potencialidades de sus recursos humanos, académicos y materiales, teniendo presente que el objetivo de la educación es permitir a todas las personas que desarrollen todas sus capacidades y talentos sin distinciones, es decir, que todas las personas evolucionen independientemente sus características evolutivas, personales, y sociales.

#### ***2.3.3.1. Características de la gestión educativa.***

Alvarado, O (1999 pág. 20,21), nos dice que:

“La naturaleza, diversidad, complejidad y trascendencia de las actividades en torno a la educación permite aseverar que su administración debe caracterizarse por ser:

Planificada, en cuanto que el desarrollo armónico y sostenido de la educación requiere de variados horizontes temporales y espaciales.

La planificación permite organizar los recursos en tiempos y espacios determinados para el logro de objetivos.

Controlada, a fin de medir y garantizar el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas.

La gestión controlada se refiere a la necesidad de preveer métodos, estrategias, mecanismos adecuados que permitan el cumplimiento de las actividades para el logro de los objetivos en el tiempo previsto.



Desconcentrada, para hacer factible la atención del servicio educativo hasta los lugares más recónditos del país.

Actualmente la masificación de la población educativa y la exigencia de la sociedad de una educación de calidad exigen la delegación de funciones y competencias de la autoridad central (MINEDU) hacia una participación más autónoma de las escuelas.

Coordinada, en razón de que la horizontalidad de la función educativa requiere de una concordancia y armonización de todos los sectores y entidades que desarrollan este servicio.

Efectivamente la gestión coordinada permite la armonización en el desarrollo de las actividades y uso efectivo de los recursos, hace referencia a la interacción y comunicación de las personas involucradas en la institución educativa

Interdisciplinaria, por cuanto a la educación al haber dejado de ser actividad de una sola profesión, requiere del esfuerzo de diversos especialistas.

La gestión educativa debe ser interdisciplinaria porque busca dar respuesta al desarrollo integral de la persona.

Dinámica, de manera que la toma y ejecución de decisiones sea lo más rápida, flexible y eficaz posible.

Innovadora para introducir nuevos métodos y procedimientos pedagógicos o administrativos, así como para posibilitar o apoyar los cambios estructurales”.

La innovación que se da como institución requiere de equipos de trabajo comprometidos, que asumen riesgos y, sobre todo, personas capaces de romper el miedo al cambio.

#### **2.3.3.2. *Tipos o niveles de concreción de la gestión educativa***

a) La Gestión Directiva, este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo, y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la visión y misión institucional.

b) La Gestión Académica, esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

c) La gestión de la Comunidad, esta gestión es concebida como un acto de negociación la familia, la comunidad y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

d) La Gestión Administrativa, esta gestión busca dar el soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos a través de procesos de mejoramiento continuo.

#### **2.3.4. El equipo de servicio y apoyo a las necesidades educativas especiales (SAANEE)**

Ministerio de educación (2013, pág. 20), afirma que:

“El Centro de Educación Básica Especial (CEBE) constituirá el “Servicio de apoyo y asesoramiento para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales”, denominado (SAANEE), como una unidad operativa itinerante, responsable de orientar y asesorar al personal directivo y docente de las instituciones educativas inclusivas de todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo y del CEBE al que pertenece, fundamentalmente en aspectos relacionados con adaptación de acceso y curriculares, evaluación y trabajo con la familia y la comunidad, para una mejor atención de los estudiantes con discapacidad, talento y/o superdotación”.

##### ***2.3.4.1. Finalidad del SAANEE***

La finalidad del SAANEE es garantizar el éxito de los estudiantes incluidos en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, así como su acceso al mercado laboral.

##### ***2.3.4.2. Estructura orgánica del SAANEE***

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0354-2006-ED Que, de conformidad con el Artículo 30º de la Ley N°28044, “Ley General de Educación” la Educación Básica Especial tiene un enfoque inclusivo y atiende a personas con necesidades educativas especiales con el fin de conseguir su integración en la vida comunitaria y su participación en la sociedad.

El Servicio de apoyo y asesoramiento para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales (SAANEE) está integrado por un coordinador y un equipo interdisciplinario conformado por:

- Docentes especialistas en Educación Especial con experiencia en educación inclusiva
- Docente especialista en discapacidad intelectual
- Docente especialista en discapacidad auditiva
- Docente especialista en discapacidad visual
- Docente con experiencia en autismo
- Docente con experiencia en Terapia de Lenguaje
- Docente con experiencia en Educación Técnico Productiva
- Docente con experiencia en talento o Superdotación.
- Profesionales no docentes con experiencia en Educación
- Psicólogo educacional
- Especialista en terapia ocupacional
- Especialista en terapia de lenguaje
- Trabajador social

#### **2.3.4.3. Funciones del SAANEE**

El SAANEE está encargado de la prevención, detección, diagnóstico, tratamiento e inclusión familiar, educativa, laboral y social de los estudiantes con discapacidad leve, moderada o severa, con multidiscapacidad y con talento y superdotación. Tiene las funciones siguientes:

- Brindar servicios de asesoramiento y capacitación permanente a los profesionales docentes y no docentes de las instituciones educativas que incluyen a estudiantes con NEE, fundamentalmente en aspectos relacionados a adaptaciones de acceso y curriculares, trabajo con familia, comunidad y evaluación, para garantizar el éxito de los

estudiantes incluidos en los diferentes niveles y modalidades del sistema, así como su acceso al mercado laboral.

Organizar campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad con la finalidad de propiciar actitudes positivas con relación a la inclusión educativa, laboral y social de las personas con discapacidad.

Organizar redes de apoyo, en convenio con instituciones públicas y privadas de cada región y localidad así como en organismos de cooperación internacional.

Participar en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y demás instrumentos de gestión, tanto en las instituciones educativas inclusivas, como en el CEBE al que pertenecen.

Elaborar, bajo la conducción del coordinador, el plan de trabajo anual del servicio, este plan será aprobado por el Director del CEBE.

Seleccionar, adecuar y aplicar los instrumentos de evaluación psicopedagógica y elaborar el informe respectivo.

Elaborar el Plan de Orientación Individual de los estudiantes con necesidades educativas especiales

Organizar eventos para informar, orientar y capacitar a los padres de familia de estudiantes con NEE, con el fin de involucrarlos como aliados en los procesos de inclusión familiar, educativa, laboral y social.

Evaluar instituciones educativas de Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa y Educación Técnica Productiva, verificando su nivel de accesibilidad, la actitud

del personal directivo y docente frente a la discapacidad o al talento y su predisposición a favor de la inclusión.

La función del equipo SAANEE de organizar redes de apoyo, en convenio con instituciones públicas y privadas así como con organismos de cooperación internacional, es de suma importancia tanto para las prácticas de inclusión laboral como para la inclusión laboral de estos jóvenes con discapacidad intelectual, dichas instituciones serían referencia para desarrollar un perfil laboral determinado que responda tanto a los intereses del joven como a las demandas de la empresa. Es necesario que la educación esté articulada al trabajo para que los jóvenes con discapacidad y sus familias vean de su esfuerzo y participación, resultados que llenen sus expectativas.

#### **2.3.5. *Gestión de recursos humanos***

Alvarado, O (1999 pág 176), indica que:

“La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. Los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos derivan de los objetivos de la organización, los cuales son:

Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales

Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles”.

Efectivamente la gestión de recursos humanos es de suma importancia porque son las personas que van a ejecutar los planes de acción para alcanzar los objetivos como institución, por lo que es necesario que se mantengan motivados, sientan que la institución llena sus expectativas individuales y profesionales para lograr los resultados esperados como institución.

#### **2.3.5.1. El Director del centro educativo especial**

Chiavenato, I. (2004, pag 3), afirma que:

“La gestión del director depende más de su desempeño y de cómo trata a las personas y las situaciones, según sus características de personalidad. Este desempeño es el resultado de las habilidades que el administrador tiene y los utiliza. Una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta de un desempeño esperado”.

Indudablemente el desempeño de un director(a) tiene que ver con su personalidad, en la forma como asume los retos, resuelve los conflictos, orienta y participa, su relación con los demás, es decir en la forma como asume el liderazgo de una institución.

Ministerio de educación (2000 pag 16-22), alega que:

“El director por asumir el rol estratégico de liderazgo tiene en cuenta especificar para el área laboral:

Al conocer la propuesta de formación laboral por competencias orienta y asesora a los otros agentes

educativos, fortaleciendo la articulación entre los niveles previos así como la articulación entre la escuela y el mercado laboral.

Impulsa el acceso e incorporación oportuna de los educandos con necesidades educativas especiales a los diferentes centros de formación laboral regular.

Promueve la implementación de agentes que apoyan la formación laboral”.

Efectivamente el director como actor estratégico fortalece la articulación de niveles previos así como la articulación de la escuela y el mercado laboral a través de un plan estratégico, promoviendo la inclusión laboral

#### **2.3.5.2. Equipo SAANEE**

Ministerio de educación (2013 Pág. 40). “Las instituciones de los CEBE deben contar con el equipo interdisciplinario calificado para el desarrollo integral de los estudiantes. Los CEBE’s garantizarán la permanencia y cumplimiento de los Servicios de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Especiales (SAANEE) brindando las facilidades para el desplazamiento con regularidad.

El equipo SAANEE, es un conjunto de recursos humanos calificados que brindará, entre otras tareas orientación, asesoramiento y capacitación permanente a la familia y comunidad”.

El SAANEE como equipo cumple un rol importante en garantizar que la inclusión educativa y laboral sea un éxito.



### **2.3.5.3. Docente SAANEE en Educación Técnico Productiva**

El docente SAANEE en educación técnica Productiva presenta las siguientes características:

Conoce los perfiles ocupacionales así como su construcción y renovación para el desarrollo de una formación de calidad.

Planificar a corto y mediano plazo desarrollando contenidos de tres tipos: conceptuales, procedimentales y actitudinales, enfatizando lo procedimental a través del saber haciendo.

Organiza y facilita el aprendizaje en base a la flexibilidad de los módulos de aprendizaje, necesidades e intereses de los educandos y las exigencias del mercado laboral.

Con apertura y capacidad para el trabajo en equipo a lo largo del proceso de formación laboral.

Propicia las condiciones necesarias para la organización ambientación del taller, uso adecuado de los equipos, instrumentos o material educativo para la formación.

El docente SAANEE en educación técnica productiva tiene formación ocupacional así como experiencia en el mismo, es un especialista que realiza un trabajo articulado, transdisciplinario con diferentes especialistas del estado como psicología, terapia física, terapia de lenguaje, ocupacional, servicio social con la finalidad de garantizar que la formación laboral del joven con discapacidad sea eficaz lo

cual será un éxito cuando el joven con discapacidad logre un puesto laboral.

#### **2.3.5.4 Escuela inclusiva**

Ministerio de educación (2013 pag. 83), afirma que:

“En este ámbito el objetivo es fomentar el desarrollo de una cultura de atención a la diversidad y de inclusión educativa. El cambio en la gestión involucra la sensibilización a nivel de docentes, de padres de familia y estudiantes. Así como también, la capacitación, el asesoramiento en la elaboración de los documentos de gestión con enfoque inclusivo, el acompañamiento a los docentes y la retroalimentación en base a una autoevaluación”.

Los centros de formación laboral inclusivos deben tener la disposición de trabajar con estos jóvenes así como deben sentirse comprometidos en que los servicios que brindan puedan llenar las expectativas de un joven con discapacidad intelectual que busca su independencia económica.

#### **2.3.5.5. Docente Inclusivo**

La Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales. (2012 pág. 13).

“La formación docente es esencial para poder atender a las necesidades educativas especiales, sin ella es muy difícil educar. Se destacan cuatro valores en la enseñanza y el aprendizaje base del trabajo de todos los docentes en la educación inclusiva. Estos son:

Valorar la diversidad del alumnado: las diferencias entre estudiantes son un recurso y un valor educativo.

Apoyar a todo el alumnado: los docentes esperan lo mejor de todos sus alumnos.

Trabajar en equipo: la colaboración y el trabajo en equipo son un enfoque esencial para todos los docentes.

Desarrollo profesional permanente del profesorado: la docencia es una actividad de aprendizaje y los docentes aceptan la responsabilidad de aprender a lo largo de toda su vida”.

El docente inclusivo tiene la capacidad de trabajar en equipo lo cual es necesario para poder trabajar con el SAANEE y poder realizar las adaptaciones curriculares que den una educativa que le permita al alumno con discapacidad ser independiente, productivo y feliz.

#### **2.3.5.6 La familia**

Ministerio de educación (2013 pág. 41 - 42).

“El SAANEE orientará, asesorará y capacitará a la familia del estudiante con NEE o quien haga sus veces, en coordinación con la docente inclusiva, El objetivo de este ámbito es involucrar a los padres de familia en la tarea educativa, se busca que los padres estén capacitados y puedan brindar los apoyos necesarios, así también se pretende involucrar a la familia en las decisiones escolares”.

Se debe lograr que la familia se convierta en aliados en este proceso de inclusión, para lo cual deben estar entrenados para ser un apoyo eficiente en esta tarea.

#### **2.3.5.7 La comunidad**

Las instituciones o agentes sociales ligados a la formación Y/o empleo que forman parte de la red de apoyo a la inclusión laboral de jóvenes con necesidades educativas especiales, constituyen un valioso recurso para la participación en sesiones de aprendizaje, y/o sesiones informativas de los educandos.

El objetivo es dar a conocer el enfoque inclusivo y lograr compromiso y apoyo de la comunidad, en relación con las necesidades detectadas en el ámbito de acción.

Se requiere la programación y ejecución de acciones de sensibilización a nivel de las autoridades regionales y/o locales que tienen un nivel de ingerencia en las decisiones sobre el desarrollo de la educación, asimismo en el municipio, organizaciones sociales de base, organizaciones del empresariado y de la sociedad civil.

Finalmente se debe desarrollar estrategias orientadas a comprometer a la comunidad en general a realizar un trabajo en conjunto para eliminar las barreras de discriminación de todo tipo.

Al igual que con la familia es necesario contar con alianzas estratégicas con la comunidad para lograr el compromiso y participación en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

#### **2.3.6. Gestión de recursos académicos**

Oyarce O. (1999 pág. 171).

“Se refiere a las actividades operativas que materializan y constituyen la razón de ser toda entidad educativa, así el currículo es el instrumento básico e indispensable para el desarrollo del proceso educativo, la cual permite alcanzar los cambios deseables del alumno durante su tránsito por el proceso educativo.

La formación profesional técnica constituye un conjunto de acciones de capacitación mediante las cuales las personas logran competencias que les permiten integrarse a un mundo laboral cambiante y desempeñarse eficientemente en la producción de bienes y servicios. El enfoque de competencia laboral surge ante la necesidad de replantear y aproximar el mundo del trabajo y la educación”.

#### **2.3.6.1 El currículo**

Ascue, S. (2000, pág. 3-8).

“El diseño curricular basado en competencias es un documento elaborado a partir de la descripción del perfil profesional, es decir, de los desempeños esperados de una persona en un área ocupacional. Procura de este modo asegurar la pertinencia, en términos de empleo y de empleabilidad, de la oferta formativa al sector productivo del país”. Las características del currículo son:

Por su carácter modular pretende ser una formación de alta calidad y corta duración y la permanente actualización que facilite el empleo y la empleabilidad.

La propuesta formativa es única no discrimina entre discapacidad y no discapacidad es una respuesta a la diversidad de usuarios; adaptable, diversificable a las peculiaridades de los usuarios y su contexto.

El currículo de la formación profesional técnica está organizado en familias, títulos y certificaciones profesionales que pueden desarrollarse en los diferentes grados formativos.

La calidad de la formación está en función de la perenne articulación del mercado y la oferta formativa.

La formación laboral constituye una inversión para una productividad económica y social de las personas con necesidades educativas especiales.

#### **2.3.6.2 Organización del currículo.**

Por razones de mejor entendimiento se inicia revisando los grados (marco formativo) y luego los títulos, familias y certificaciones. Se plantea dos grados definidos que van de menor a mayor complejidad, responden a las diversas demandas del mundo laboral de hoy.

GRADO BASICO, Es una formación técnica básica para la ejecución de trabajos sencillos predeterminados, se centra en el conocimiento práctico de cómo hacer las cosas; es decir competencias laborales que refieren a perfiles ocupacionales, que permiten la incorporación al trabajo o a otros grados de formación.

GRADO MEDIO, es un grado post secundario. Desarrolla roles técnico como organizativo en su ejercicio profesional, pero en ejercicios de planificación y ejecución sigue especificaciones predeterminadas. La formación laboral de los educandos a nivel nacional con discapacidad intelectual será fundamentalmente de grado básico o elemental.

Familias y certificaciones.

Una familia profesional, está comprendida por el conjunto de funciones, ocupaciones laborales que comparten un tronco común de habilidades, conocimientos, procedimientos, actitudes, recursos habitualmente utilizados en el ejercicio de sus quehaceres. El currículo de formación profesional técnica presenta veinte familias profesionales. Cada familia incluye un conjunto de títulos de grado medio y las correspondientes certificaciones de grado elemental.

El catalogo de títulos profesionales, permite organizar la formación de los educandos – futuros trabajadores- en las diferentes opciones u ocupaciones requeridas por el sector productivo. El titulo profesional en su estructura presenta dos componentes el perfil y los módulos educativos asociados.

El perfil profesional u ocupacional.

Los agentes educativos de la formación profesional saben que los perfiles ocupacionales se formulan a partir del sector productivo y se constituyen en un elemento importante que orienta la formación, en este caso de grado elemental, por recoger un conjunto de competencias que se requieren para el desempeño de una opción. En otras palabras incluyen las acciones y resultados que vienen hacer los comportamientos de los futuros trabajadores. Necesitan ser frecuentemente renovados por la misma dinámica del mercado.

El perfil ocupacional no solo orienta al SAANEE e instituciones inclusivas al marco formativo laboral, alcanzan a plantear demandas de competencias técnicas y éticas a ser considerados desde la selección de alumnos a incluir laboralmente.

Los módulos educativos.

El modulo puede considerarse equivalente a los cursos o áreas de desarrollo que se emplea en otros niveles educativos. Los módulos educativos incluyen un conjunto de contenidos básicos, capacidades terminales (resultados a ser alcanzados que al ser valorados con criterios de evaluación específicos permiten en este caso la certificación de los educandos).

Los agentes educativos analizan, toman acuerdos, contextualizan los elementos del modulo, precisando los contenidos básicos, estableciendo prioridades para su abordaje, igualmente las capacidades terminales, los criterios de evaluación. Solo de esta manera el modulo resultara una unidad coherente específica, integral.

*La estructura de la formación modular está planteada en:*

Modulo de formación general: Está relacionada con aspectos que desarrollan capacidades y un marco de conocimientos que estructura la integralidad de la formación. Se fortalecen los valores y la cultura de trabajo (habilidades comunicativas, trabajo corporativo, autoestima, gestión empresarial, conocimiento de la realidad contextual – social económica y otros). La institución puede incorporar aspectos específicos de acuerdo a las características de su población.



Modulo de formación específica: Considera aspectos relacionados con el desarrollo de competencias tecnológicas, es decir el saber hacer bien de una ocupación, un proceso productivo o del sector servicios. Estos contenidos son los que requieren frecuente renovación para responder a las demandas reales del mundo del trabajo.

Los dos tipos de contenido de la formación son imprescindibles e indisolubles para la formación eficiente de un itinerario laboral. Los contenidos de módulos de grado elemental o habilitación laboral para el trabajo formativo con los alumnos incluidos tienen como características el ser muy prácticos, funcionales de bajo nivel tecnológico y no exigen de mayor preparación académica y un mayor grado de abstracción y conceptualización teórica.

La programación modular es una tarea del docente formador del taller compartida con el equipo SAANEE. Permite la concreción operativa del currículo oficial de la formación técnica con estructura modular-implica la organización coherente, anticipada de los elementos curriculares para el proceso de enseñanza aprendizaje en un tiempo de duración específica. En esta propuesta formativa la programación presenta estas características:

Cabe señalar que la diversificación y las adaptaciones curriculares individuales se realizan a partir del Diseño Curricular Nacional articulado de acuerdo a las características, necesidades y potencialidades de los estudiantes. La selección y adaptación de las capacidades y contenidos curriculares se realizan con criterios de funcionalidad y pertinencia y están orientados al desarrollo máximo de las potencialidades del estudiante.

### **2.3.6.3 Adaptaciones curriculares individuales**

Calvo, A., Martínez, A. A. (2000; pag36).

“Los estudiantes con discapacidad intelectual requieren una oferta educativa específica y adaptada que de respuesta educativa concreta a las necesidades educativas en el principio de individualización de enseñanza.

En tal sentido, las adaptaciones curriculares individuales (ACI) determinan el nivel de ajuste o las modificaciones que se dan tanto en la programación de aula como en las estrategias de actuación del docente, precisando la ayuda adicional específica que se brindará a un estudiante en concreto”.

Las adaptaciones curriculares individuales pueden ser significativas, si suponen la eliminación o modificación sustancial de contenidos esenciales o nucleares de las diferentes áreas de desarrollo como el área de comunicación, matemáticas, personal social o el área de ciencia y ambiente; como también las adaptaciones curriculares pueden no ser significativas, sino afectan las capacidades y contenidos básicos.

La ACI es una respuesta educativa que se realiza desde el currículo para satisfacer las necesidades educativas especiales de los alumnos, previa evaluación psicopedagógica.

#### **2.3.6.4 Las estrategias metodológicas**

Ascue S, (2000, pag 8).

“Es otra decisión importante a ser asumida en equipo de acuerdo a las características de los educandos y el tipo de competencias laborales a ser alcanzadas. El equipo tendrá presente que es fundamental el uso de estrategias activas de trabajo, se busca un aprendizaje significativo autónomo, interactivo, retomando sus aprendizajes previos. Especialmente el docente inclusivo debe identificar y manejar diferentes situaciones de aprendizaje, impulsar el aprender a hacer bien haciendo, dando prioridad al crecimiento de contenidos procedimentales.

Gran parte en el taller se desarrolla en interacción para desarrollar una cultura corporativa en el trabajo. Se formaran grupos pequeños, grandes en pares de acuerdo al carácter de la actividad. Se puede realizar simultáneamente diferentes tareas.

El ejercicio de mejorar permanentemente los procesos de enseñanza y aprendizaje exige ampliara los espacios más allá del taller y la institución educativa, haciéndolos más reales y vivenciales.

Prioritariamente el docente inclusivo estimula frecuentemente a sus pupilos hacia el logro, preparándolos para asumir contingencias laborales, planteándoles desafíos, dándoles consignas precisas, claras, para obtener respuestas concretas”.

Efectivamente la metodología usada en la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual requiere ampliar espacios más allá del taller, específicamente es aquí que nuestros aliados de la comunidad van a ser cómplices en la formación laboral efectiva de estudiantes con discapacidad intelectual logrando aprendizajes funcionales que le serán útiles para su inclusión laboral.

#### **2.3.6.5 La certificación**

El nuevo modelo de formación técnica establece títulos y certificados para la formación profesional técnica.

Al concluir satisfactoriamente el grado elemental o de habilitación básica al egresado le corresponde una certificación de grado elemental que acredite su competitividad en una opción ocupacional.

Los estudiantes obligatoriamente deberán desarrollar sus prácticas pre profesionales para acceder a la certificación.

El tiempo de formación laboral básica o de grado elemental de los educandos con necesidades educativas especiales asociadas a deficiencia intelectual no será mayor de dos años. Al concluir el educando habrá logrado capacitarse adecuadamente, competentemente en una opción laboral desarrollando mínimamente tres módulos de trabajo.

#### **2.3.7. Gestión de recursos materiales**

Oyarce, O (1999, pág. 183), afirma que:

“En el sector educativo, el manejo de los recursos materiales o físicos engloba la adquisición, mantenimiento y seguridad

de: edificios (aulas, locales e incluso terreno), equipo (mobiliario e instalaciones) y material educativo en general”.

Los recursos materiales son imprescindibles para el logro de los aprendizajes los cuales deben ser adecuados y/o adaptados para dar una respuesta educativa que permita alcanzar los aprendizajes esperados.

Ministerio de Educación (2009, pág. 61), refiere que:

“Los materiales educativos para la atención de los estudiantes con NEE son de diversa naturaleza y deben responder a sus necesidades y características específicas de acuerdo a la discapacidad y a las intenciones curriculares, teniendo en cuenta el contexto sociocultural y económico productivo”.

El Director de la Dirección regional de educación (DRE), el Director de la UGEL y los Directores de las instituciones educativas públicas, con el apoyo del Gobierno Regional, Local y otras instituciones del Estado y de la Sociedad Civil, deben asegurar la provisión de recursos y materiales educativos comunes, específicos y tecnológicos, así como su conservación y uso adecuado.

La administración de los recursos materiales tiene como finalidad el buen uso de la infraestructura que se ofrece al alumno. Como elemento indispensable para fortalecer “el aprender haciendo”, los materiales didácticos son diversificados, polivalentes y están relacionados con los diferentes tipos de recursos perceptuales del alumno. Se insiste en la combinación creativa de medios artesanales, del ambiente natural, social, así como en el uso grupal e individual de los mismos. El docente inclusivo así como el SAANE tienen presente que los entornos de aprendizaje no se limitan al taller; son sumamente significativos los espacios externos:

empresas, centros artesanales comerciales, talleres tanto de tipo formal o informal.

Los equipos y herramientas tienen directa relación con el tipo de competencias laborales a desarrollar. Se recomienda en lo posible el uso de los mismos y su perenne mantenimiento.

Se toman acuerdos conjuntos respecto a la adquisición respecto a la adquisición de maquinarias y/o equipo pesado teniendo en cuenta que no se constituyan en una capacidad instalada ociosa y sufran una acelerada depreciación por imposibilidad de un mantenimiento sistémico.

La inversión en maquinas y equipos es muy alta. Cada centro de educación técnico productivo (CETPRO)<sup>1</sup> tiene un capital que no todas las empresas privadas poseen. Tiene esa propiedad invertida en capital fijo. Esto es la inversión del estado cuyas adquisiciones se han pagado a través de nuestros impuestos. Cuando no hay conciencia del costo de inversión, no aparece esfuerzos por cuidar esa inversión. La infraestructura no sale de la nada.

Un objetivo importante de la gestión de recursos materiales es justamente velar por mantener operativa la inversión con capacidad de gerencia educativa, ósea iniciativa e innovaciones de gestión para brindar servicios de calidad.

En la educación también hay que innovar aplicando los métodos y estrategias del sector privado. Ya existe una inversión importante en los CETPROS y esta inversión constituye su capital, pero este capital debe ser productivo. Lo que hay que hacer es gestionar esta inversión y para esto se necesita ingenio más que dinero.

---

<sup>1</sup>Centro de educación técnico productivo

MINEDU. (2014, Pág. 8), alega que:

“Los materiales se conciben como parte inherente al proceso educativo. Son fundamentales para realizar el trabajo en el aula, cuyo propósito e intencionalidad es contribuir al adecuado desarrollo de los estudiantes con discapacidad en todas sus dimensiones”.

Es innegable que los materiales educativos ayudan a los estudiantes con discapacidad a vivir experiencias que le permitan experimentar, indagar, resolver problemas, etc., siendo la base para la construcción de los aprendizajes, por lo que deben tenerlos a su disposición. Para cumplir este propósito, los materiales deben cumplir ciertas características pertinentes, manipulables y contextualizados a la realidad.

Es necesario que el SAANEE evalúe si los centros de formación laboral cuentan con los recursos materiales suficientes para incluir a un joven con discapacidad intelectual según la opción que apunte tanto su informe psicopedagógico como su plan de orientación individual.

#### **2.3.7.1 Mantenimiento de Equipos y Herramientas**

La falta de mantenimiento reduce la vida útil de la maquinaria trayendo como consecuencia gastos excesivos por reparaciones y pérdida de horas de trabajo o formación. Son muy pocos los CETPRO's y colegios que han organizado el mantenimiento de sus maquinas. En muchos casos la falta del cambio de aceite o una limpieza adecuada permanente que lo realiza el alumno se complica y ocasiona gastos inalcanzables por la institución. Por eso el mantenimiento de sus maquinas, equipos o herramientas lo

realizan los alumnos con supervisión del profesor y así se garantizan las condiciones reales de práctica del taller.

Los alumnos después de cada trabajo deben limpiar las maquinas removiendolos desperdicios y el polvo con un pedazo de tela o wipe. Esta limpieza es importante para el mantenimiento de las maquinas y equipo del taller. La revisión de las maquinas deben ser probadas periódicamente. La revisión del equipo eléctrico de las maquinas como motores, cortadoras, y otros deben ser periódicamente revisadas.

Las herramientas son instrumentos manuales que sufren desgaste, por lo que su mantenimiento contribuirá al buen desarrollo de proyectos, por lo tanto debe verificarse el estado de las herramientas para tomar acciones de reparar las herramientas gastadas.

Es necesario que tanto la docente inclusiva como el docente SAANEE inculque en los alumnos con discapacidad hacer limpieza de los materiales y maquinas usados como parte de su rutina, para el buen mantenimiento de las maquinas y herramientas.

#### **2.3.7.2 Almacenamiento y control de herramientas.**

Las herramientas de maquinas y accesorios deben ser guardadas en armarios o estantes, organizados, identificado y asegurados con candado. Las herramientas como sierras, serruchos entre otras, pueden ser colgadas con ganchos en el lugar de almacenamiento mediante un símbolo o silueta marcada en el armario.

El control del almacén es muy importante para el buen uso de las herramientas. La codificación debe permitir también



la identificación fácil de la herramienta utilizando las iniciales del nombre de la herramienta seguida por el número de orden de registro.

Los códigos de las herramientas deben ser hechos de manera que no sean borrados fácilmente para evitar pérdidas o cambios. Para ello el docente inclusivo cuenta con un inventario del taller.

Es necesario que las herramientas en un taller estén organizados, de esta manera los alumnos aprenden a mantener el orden en guardar las herramientas en un lugar determinado. Tanto el mantenimiento de equipos, maquinas, así como, el orden en la organización de las herramientas deben ser actividades diarias como parte de su rutina después de hacer uso de ellas.

### **2.3.7.3 Condiciones Físicas del Taller**

El cuidado del taller contribuye con su aspecto. Un taller sin letreros de seguridad, sucio y desordenado es un indicador de la falta de liderazgo e innovación de los responsables. Por lo que, la limpieza de ventana para la mejor iluminación diurna, la verificación de focos y aislamientos, la limpieza de muebles, limpieza de pisos, señalización según normas de seguridad y la ventilación adecuada son importantes para evitar el cansancio por la respiración de aire viciado, así en el taller de calzados por el uso de pegamento y en el taller de ebanistería por el polvo de madera que se desprenden en las operaciones

típicas y los gases tóxicos en el uso de sustancias de acabados como lacas y disolventes.

Las pautas de permanencia de los alumnos en el taller exigen el uso del mandil como condición general. Los maletines, mochilas u otros objetos que portan deben ser guardados en un lugar para ese fin.

En sus prácticas deben tener solamente sus planos o croquis, y su hoja de presupuesto es decir su guía de proyecto y herramientas necesarias.

Evidentemente la disciplina de los alumnos en el taller es totalmente distintos que en aula o salón de clases. Estos ambientes se convierten en condiciones reales de antesala a un centro de trabajo con sus bondades. Para el entrenamiento de prácticas directas con materiales, herramientas y máquinas así como también peligro real permanente.

El ambiente físico de un taller evidentemente es muy diferente a de un aula, no se trata de decorarlo sino de que se presente como un ambiente acogedor y motivador con la ventilación e iluminación suficiente, así como, la limpieza de pisos, ventanas y muebles.

#### **2.3.8. Discapacidad intelectual**

La discapacidad intelectual o discapacidad cognitiva consiste en una adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano, que conduce finalmente a limitaciones sustanciales en el desarrollo corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que

tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.

Evidentemente la discapacidad intelectual se presenta con dificultades asociadas en comunicación, cuidado personal, habilidades sociales, por lo que es necesario el trabajo interdisciplinario de diversos especialistas como terapeutas de lenguaje, psicólogo y otros, dependiendo de la dificultad de la persona estos intervendrán para potenciar sus habilidades y aminorar sus dificultades.

### **2.3.8.1 Grados de afectación**

#### **Discapacidad cognitiva leve (CI: 50- 70)**

Se los denomina los de la “etapa educable” son alrededor del 85 % de las personas afectadas por el trastorno. Suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares (0-5 años de edad), tienen insuficiencia mínima en las áreas sensoria motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin discapacidad cognitiva hasta edades posteriores. Acostumbran a adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para una autonomía mínima, pero pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico desusado. Contando con apoyos adecuados, los sujetos con discapacidad cognitiva leve acostumbran a vivir satisfactoriamente en la comunidad peruana, sea independientemente, sea en establecimientos supervisados.

**Discapacidad cognitiva moderada (CI: 35- 50)**

La conoce que la discapacidad cognitiva moderada equivale aproximadamente a la categoría pedagógica de «adiestrable». Este grupo constituye alrededor del 10 % de toda la población con discapacidad cognitiva. Adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Pueden aprovecharse de una formación laboral y, con supervisión moderada, atender a su propio cuidado personal. También pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materias escolares. Pueden aprender continuamente a trasladarse independientemente por lugares que les son familiares. En su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados, siempre con supervisión en el mercado general del trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión.

**Discapacidad cognitiva severa (CI 20-25 a 35-40)**

Incluye el 3-4 % de los individuos con discapacidad cognitiva. Durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar y pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal. Se benefician sólo limitadamente de la enseñanza de materias pre académicas como la familiaridad con el alfabeto y el cálculo simple, pero pueden dominar ciertas habilidades como el aprendizaje de la lectura global de algunas palabras imprescindibles para la “supervivencia”. Los adultos pueden ser capaces de realizar tareas simples estrechamente supervisadas en instituciones. En su mayoría se adaptan bien a la vida en la comunidad a no ser que sufran alguna

discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia.

### **Discapacidad cognitiva profunda CI 20-25**

Incluye aproximadamente en el 1 % y el 2 % de las personas con discapacidad cognitiva. La mayoría de los individuos con este diagnóstico presentan una enfermedad neurológica identificada que explica su discapacidad cognitiva. Durante los primeros años desarrollan considerables alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Puede predecirse un desarrollo óptimo en un ambiente altamente estructurado con ayudas y supervisión constantes, así como con una relación individualizada con el educador. El desarrollo motor y las habilidades para la comunicación y el cuidado personal pueden mejorar si se les somete a un adiestramiento adecuado. Algunos de ellos llegan a realizar tareas simples en instituciones protegidas y estrechamente supervisados.

Dependiendo del nivel de gravedad de la discapacidad cognitiva, el sujeto se puede «educar» y capacitar para que aprenda a vivir en la sociedad; puede dominar ciertas habilidades de lectura global (señalización de tránsito, por ejemplo: "STOP"), puede trasladarse a lugares desconocidos o familiares, puede aprender un oficio y trabajar en él, siempre y cuando la sociedad le dé la oportunidad de hacerlo. La discapacidad cognitiva, en la escala de medición de la inteligencia está por debajo de 70 de cociente intelectual (CI).

Son los jóvenes con discapacidad leve y moderada que se incluirán dentro de centros de formación laboral y los jóvenes con discapacidad severa y profunda son preparados en el mismo centro de educación básica especial.

## **2.3.9 Inclusión laboral y la organización internacional del trabajo**

### ***2.3.9.1 Inclusión laboral***

Jordán, B (2010). Hace no muchos años, se tenía la certeza que las personas con discapacidad intelectual (en cualquiera de sus grados) no tenían ninguna posibilidad de inserción laboral en su vida autónoma y adulta. Esta concepción ha cambiado notablemente gracias al empeño de personas y asociaciones que han trabajado constantemente para conseguir dicho objetivo, es decir lograr que las personas con una inteligencia ligera o límite, consigan una integración laboral y al mismo tiempo social. Además, de concienciar a la sociedad y conseguir cada vez más el apoyo de más y más empresas que integran a este colectivo entre sus filas.

El brindar a las personas con discapacidad intelectual la posibilidad de desempeñarse laboralmente y desarrollar así una mejor calidad de vida, sin discriminación por sus características intelectuales y enriquecer el medio social a partir de la participación activa y la diversidad que estas personas aportan. Por lo que es prioritario promover un cambio cultural tanto en las empresas como en los alumnos, sus familias, las instituciones y la sociedad; persistiendo en la importancia de la normalización y de la responsabilidad social.

Jordán de Urríes (2003, pág.1), alega que:

“La inclusión laboral es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna”.

Si realmente queremos lograr la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad es necesario brindarle una formación laboral que respondan a las demandas de las empresas a través de convenios y planes de acción que nos permitan desarrollar en los alumnos perfiles laborales concretos para una determinada opción laboral.

Gómez, F. (1996, pág. 443), señala que:

“En 1984 la organización internacional del trabajo definió las condiciones de trabajo como el problema del mejoramiento de las condiciones y del medio de trabajo, que deberá estar considerado como un todo, y en el cual los numerosos factores, tendientes a encontrar el bienestar físico y mental del trabajador, son necesarios, por hallarse íntimamente ligados”.

Las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad intelectual deben ser acogedoras en el sentido en encuentre en el un espacio de aceptación y respeto a sus diferencias, así como el apoyo de sus compañero dentro de la organización, solo así se sentirá seguro de poder desarrollarse como cualquier persona sin discapacidad.

La inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual responde a una filosofía de la Planificación Centrada en la Persona. Ésta consiste en un modelo de trabajo en el que se crea un grupo de apoyo alrededor de una persona que lo necesite. Este grupo se reunirá para elaborar, con la persona que requiere apoyo (persona central del grupo), un plan de futuro para mejorar su calidad de vida. Este plan debe estar basado en la máxima participación de la persona central, de sus preferencias, capacidades y elecciones.

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de inclusión laboral es la figura mediadora, denominada SAANEE, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.

La figura del SAANEE es vital en el proceso de incorporación laboral, pues se constituye como el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros. Sin embargo, es de vital importancia atender a los demás agentes que intervienen en el proceso. Así, es importante acoger y apoyar a la familia como agente colaborador en todo el proceso, fomentando su implicación, su compromiso, que ha de ser cada día más activo, más vivo, afrontando un nuevo reto con respecto a la evolución de su familiar con discapacidad. Entre los objetivos de la inclusión laboral que habría que marcarse están:

Conseguir para la persona con discapacidad Intelectual un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario.

Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad.

Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con Discapacidad Intelectual.

Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y en la empresa.



Desarrollar con empresas, organizaciones, medios de comunicación y entidades públicas, estrategias y acciones de integración laboral de personas con Discapacidad Intelectual.

Ejecutar un plan de comunicación social que promueva una nueva mirada en la comunidad respecto de los trabajadores con Discapacidad Intelectual.

### ***2.3.9.2. La organización internacional del trabajo (OIT)***

El fundamento jurídico de la acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo en materia de discapacidad es obvio. Según estimaciones de la propia OIT, más de 600 millones de personas con discapacidad están en edad de trabajar, sin embargo su acceso al mundo laboral está sometido a importantes limitaciones.

Cuando estas personas consiguen evadir la habitual exclusión a las que son sometidas acaban siendo relegadas a puestos de trabajo marginales o que obvian sus capacidades. La negación del acceso al empleo es una violación de un derecho humano esencial y necesario, no sólo para la realización completa del ser humano, sino para que la persona pueda acceder a niveles dignos de independencia económica y social. Así, para evitar la aparición del círculo vicioso que implican pobreza y discapacidad.

Gómez, F. (1996, pág. 45), afirma que:

“Las reglas del derecho del trabajo se inscriben hoy hacia las políticas de empleo, entendidas como las normas gubernamentales que encaran

el problema del empleo, otorgándole los correctivos que el caso amerita para aliviarlo, cuando no superarlo. Las políticas de empleo persiguen la estabilización y equilibrio entre la oferta y la demanda de la mano de obra, tanto en sus aspectos cualitativos como cuantitativos a fin de evitar de esta manera el desempleo”.

Evidentemente las reglas del derecho del trabajo se inscriben en las políticas de empleo, sin embargo, la inclusión laboral de las personas con discapacidad exige el trabajo comprometido y articulado no solamente del SAANEE sino de los centros de formación laboral como las empresas públicas y privadas, organismos gubernamentales y no gubernamentales que permitan sean considerados como parte de la sociedad haciendo uso pleno de su derecho al trabajo.

La OIT viene desarrollando una importante labor en la salvaguarda de los derechos sociales de las personas con discapacidad. Desde la primera mitad del siglo XX, la OIT ha sido pionera en incluir entre sus instrumentos normativos diversas referencias a las personas con discapacidad.

Cuando estas personas eran aún invisibles para la mayor parte de las organizaciones internacionales, la OIT ya trabajaba por promover su incorporación, de forma más o menos igualitaria, al mercado de trabajo. A pesar de su ámbito material limitado, la OIT a través de valiosos esfuerzos, ha desempeñado un rol fundamental en la igualdad de oportunidades de quienes tienen una discapacidad. No es exagerado afirmar, que en el ámbito

internacional de la discapacidad “la OIT es quien ha desarrollado una labor más continuada y comprometida. La OIT destaca los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, incluyendo que: suelen tener empleos de bajo nivel y bajos ingresos; carecen de representación en los niveles más altos; enfrentan problemas de acceso al lugar de trabajo, transporte y vivienda; corren el riesgo de perder beneficios al comenzar a trabajar; y están expuestos a los prejuicios de sus colegas, de empleadores y del público en general, también plantea que las personas con discapacidad que están en el mercado laboral sufren mayor desempleo, tienen menores ingresos que las otras personas, y con frecuencia están subempleados.

El esfuerzo persistente de las agencias internacionales, y en particular de la OIT, en la promoción de la igualdad de oportunidades y de tratamiento en el empleo ha permitido abrir importantes caminos para la lucha contra la exclusión social de las personas con discapacidades”. La OIT dijo que la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad fortalece los esfuerzos realizados a nivel nacional e internacional para la eliminación de la discriminación.

Además de las medidas contra la discriminación que aplican los gobiernos, es importante tener en cuenta el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y los sindicatos en el manejo de la discapacidad en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo destacó que espera impulsar una mayor comprensión sobre los asuntos que afectan a los discapacitados en el mundo

del trabajo y ayudar a generar nuevas iniciativas para defender sus derechos laborales.

## **Dimensiones de la inclusión laboral**

### **2.3.10. La fase de reclutamiento**

MINEDU. (2000 Pag135 -152). Afirma que:

“La inclusión para la formación laboral en los centros de formación laboral constituye una tarea permanente del centro educativo de básica especial (CEBE) desarrollada por el servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE), para concretizar los principios fundamentales que rigen la modalidad y evidenciarse como escuelas de calidad”.

Se espera que el SAANEE como un equipo de especialistas ofrezcan servicios educativos evidenciando calidad en los resultados tal es así que en el caso de inclusión de los alumnos a centros de formación laboral, se evidencie la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual dándole un sentido a la formación que reciben en los centros de preparación laboral.

Ministerio de educación (2010, pág135), afirma que:

“La evaluación psicológica debe entenderse como el proceso de acopio y análisis de información relevante, relativa a los distintos elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para identificar las necesidades educativas de determinados estudiantes, que presentan dificultades en su desarrollo personal o desajustes respecto al currículo escolar por diferentes causas, y fundamentar y concretar las decisiones de la propuesta curricular, determinando el tipo de ayudas que

requieren para progresar en el desarrollo de las distintas capacidades”.

La evaluación psicopedagógica ha de servir para orientar el proceso educativo en su conjunto, facilitando la tarea del docente inclusivo que trabaja cotidianamente con el estudiante.

Se debe tener en cuenta que la evaluación psicopedagógica es complementaria a la evaluación que realiza el docente de aula, es decir, la evaluación educativa ordinaria, y comparte con ésta la finalidad última de ajustar la ayuda pedagógica a las características y necesidades de cada estudiante.

La evaluación psicopedagógica debe proporcionar información relevante para conocer en profundidad las necesidades del estudiante, así como su contexto escolar y familiar, y fundamentar y justificar la necesidad de introducir cambios, e incluso medidas de carácter extraordinario, en la oferta educativa.

La necesaria especialización para llevar a cabo esta evaluación no significa, como que sea responsabilidad exclusiva del psicólogo o pedagógica especializado, sino que, por el contrario, ha de ser un proceso compartido con los docentes de aula y otros especialistas.

El equipo SAANEE efectúa una evaluación integral del educando con participación de la institución de origen a través del informe psicopedagógico para la futura inclusión a un centro de formación laboral.

Calvo, A., Martínez, A. A. (2000, pág. 25), señala que:

La finalidad de este informe es recoger la información de la evaluación realizada, es un

documento en el que, de forma clara y completa, se refleja la situación evolutiva y educativa actual del alumno en los diferentes contextos de desarrollo o enseñanza, se concretan sus necesidades educativas especiales, si las tuviera, y por último, se orienta la propuesta curricular y el tipo de ayuda que pueda necesitar para facilitar y estimular su progreso.

Es necesario que el docente inclusivo tenga conocimiento de este informe psicopedagógico que orientara su labor y le permitirá brindar los apoyos que requieran según las necesidades educativas que presenten los alumnos con discapacidad intelectual.

La evaluación psicopedagógica busca explicar los niveles de logro de aprendizaje en función del tipo y grado de discapacidad, en la perspectiva de encontrar o resaltar las capacidades para el éxito de su inclusión en los centros de formación técnica. Para iniciar la evaluación psicopedagógica utilizaremos diferentes técnicas e instrumentos de evaluación como: Entrevista a la familia, ficha de observación, Inteligencias múltiples, aspectos que favorecen el aprendizaje, ficha de observación de aula, lista de Cotejo para la observación del estudiante en el aula. (Véase anexo N°5).

Entrevista a la familia.

Aquí se acopiar información sobre antecedentes, desarrollo, seguimientos de salud, conductas habituales, costumbres, distracciones, desenvolvimiento social y datos familiares (estructura, relación y dinámica familiar, establecimiento de disciplina, nivel de autonomía, etc.). Al realizar esta entrevista, se recomienda hacerlo de

manera estructurada, para lo cual debemos contar con una guía flexible que oriente la conversación.

#### Ficha de observación

Evaluar el nivel de logro de los aprendizajes en las diferentes áreas de desarrollo del Diseño curricular básico nacional (DCBN). También podemos recoger esta información con pruebas escritas, trabajos de los estudiantes y otros. Dependiendo de las áreas de desarrollo y de los logros de aprendizaje que queremos evaluar, varían los instrumentos a utilizar. Si los aprendizajes a evaluar se relacionan con comportamientos observables como las relaciones interpersonales, la comunicación oral, su relación con el ambiente, etc; se deberá utilizar la técnica de observación con sus diferentes instrumentos. En el caso de que las capacidades se relacionen con contenidos conceptuales, se utilizarán pruebas escritas, trabajos de los estudiantes y, cuando sea necesario, pruebas orales.

#### Inteligencias múltiples

Este instrumento de evaluación nos va a permitir identificar cuáles son sus habilidades, qué potencialidades tiene en relación a inteligencias múltiples o talentos diferenciales (lingüística, lógico-matemática, espacial, física-cenestésica, musical, intra e interpersonal y naturalista); con ello superamos la evaluación orientada a detectar conocimientos netamente académicos.

#### Aspectos que favorecen el aprendizaje

Este instrumento nos permite recopilar cómo aprende el estudiante, cómo enfrenta las tareas escolares, cuáles

son sus preferencias e intereses en su aprendizaje. Para esto se evalúan, entendiéndose que son el conjunto de Estrategias que se utilizan para apropiarse de un conocimiento. Estas estrategias abarcan aspectos cognitivos, afectivos y emocionales del estudiante, así como las características físicas del ambiente donde se desenvuelve, siendo éstas las que condicionan su aprendizaje.

#### Ficha de observación de aula

Aquí vamos a recoger información acerca de la práctica docente; es decir, conocer cómo es la relación del docente con los estudiantes, los criterios que utiliza para facilitar el proceso de aprendizaje, los criterios metodológicos para la enseñanza, qué tipo de evaluación utiliza, etc; además, se puede llegar a este conocimiento a través del cuaderno de programación, donde se especifican los materiales que utiliza, la ambientación del aula y la organización de los participantes.

#### Lista de Cotejo para la Observación del Estudiante en el Aula.

Conocer los diferentes elementos que se dan en la vida escolar, es decir cómo son las relaciones entre los docentes, la organización de los recreos y actividades diarias, el manejo de la disciplina, la concepción de la metodología a usarse, la programación de las actividades del calendario de la comunidad y de la institución educativa. Todos estos aspectos indican de qué manera se concretan el proyecto educativo



institucional (PEI) y proyecto curricular (PC)<sup>2</sup> de la institución educativa.

Realizar la recopilación de toda la información encontrada y proceder a elaborar un resumen de la información.

Sistematizar y analizar la información que se ha consignado en el esquema. Este análisis se realizará de forma compartida con el equipo SAANEE.

Redactar el informe psicopedagógico y finalmente elaborar el plan de orientación individual el cual contiene:

Resultados de la evaluación psicopedagógica

Aspectos relevantes detectados en las áreas físicas, intelectual y socioemocional.

Nivel de compromiso de los padres y familiares

Recomendaciones básicas para su escolarización.

Apoyos complementarios que requiere

Proyecciones educativas, laborales y sociales a mediano y largo plazo.

Luego, de que el equipo SAANEE haya realizado la evaluación psicopedagógica y el plan de orientación individual (POI)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Proyecto curricular

<sup>3</sup>Plan de orientación individual.

El equipo SAANEE crea las condiciones técnicas pedagógicas y de gestión favorables para la incorporación de los educandos con necesidades educativas especiales en los diferentes centros de formación laboral existentes de acuerdo a sus potencialidades.

El equipo identifica las instituciones de formación laboral que acrediten las condiciones favorables para la integración laboral de los educandos con necesidades educativas especiales.

El equipo SAANEE planifica y selecciona las estrategias adecuadas para las acciones de sensibilización y divulgación teniendo en cuenta el propósito, la población objeto al que se dirige, el tipo de material didáctico a utilizar, el tiempo de duración de la jornada así como los responsables directos de la ejecución y evaluación.

Se efectúa una selección previa de los educandos aspirantes para el reclutamiento a centros de formación laboral.

### **2.3.11. Fase de entrenamiento**

Medina, E., Acosta, G. G. (1999), refiere que:

“La formación laboral de jóvenes con necesidades educativas especiales requiere cambiar la educación centrada en la enseñanza y en el docente por una educación centrada en el aprendizaje y en el alumno con una actividad mental constructivista. Una formación laboral por competencias, que desarrolle

habilidades y destrezas tomando en cuenta la realidad del entorno. Una capacitación laboral orientada a:

Articular la formación laboral con las necesidades de las empresas e integración con el sector productivo.

La oferta de formación laboral de acuerdo a la demanda: empleo y autoempleo.

Contribuir al mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de la población.

La gestión del equipo SAANEE consistirá en:

Definir estrategias técnico – pedagógicas para el trabajo de asesoramiento y orientación en el centro de formación laboral y específicamente en el taller de ubicación del educando.

Apoyar frecuentemente al docente inclusivo en aspectos concernientes a adaptaciones curriculares; si se requieren marco metodológico, ritmos y estilos de aprendizaje; así como el manejo de técnicas compensatorias.

Asesoramiento a la familia y participación activa como agentes educativos en el proceso formativo.

Seguimiento y evaluación del proceso inclusivo, tornándose más periférica en tanto al nivel de ajuste de la institución, la autonomía, avance del educando y apoyo familiar, sea mayor.

Evaluación del entorno físico del centro del taller para efectuar las adaptaciones o recomendaciones necesarias”.

En la fase de entrenamiento el alumno con discapacidad intelectual ya ha sido ubicado en el centro de formación laboral que le permitirá desarrollar habilidades laborales para una futura inclusión laboral, por lo que es necesario considerar estrategias de trabajo con el docente inclusivo para dar una respuesta educativa al alumno en su formación como futuro trabajador.

En contextos donde no se cuente con centros de formación laboral para la incorporación de los educandos o que existiendo estas no tengan la opción deseada; los centros de trabajo de la comunidad son valiosos recursos a ser considerados para brindar una capacitación laboral no formal, siendo el equipo SAANEE el encargado del asesoramiento; la selección de las estrategias más pertinentes para trabajar con la entidad; así mismo complementara a los educandos específicamente en aspectos formativos para el trabajo.

MINISTERIO DE EDUCACION (2000 pag 24), afirma que: “Es importante mencionar que los centros de formación laboral deben considerar como fundamental prever un periodo de práctica mediante convenios establecidos en la relación Escuela Comunidad, en espacios laborales de sector formal e informal, es implícito el asesoramiento perenne del equipo SAANEE así como asegurar la certificación correspondiente”.

Los centros de formación laboral inclusivo deben considerar preveer y como requisito indispensable un periodo de práctica, el cual debe ser asesorado por el equipo SAANEE, sin embargo no se logra concretizar en muchos casos por falta de información y alianzas estratégicas del sector educación y el sector productivo.

El SAANEE tiene una continua implementación de tópicos de formación laboral y en otros aspectos generales de la educación para mantener un perfil de eficiencia y eficacia que garantice la calidad formativa de los educandos incluidos en los diferentes centros laborales. El equipo SAANEE realiza una evaluación integral y general de su labor inclusiva, en términos de fortalezas, debilidades y proyecciones para obtener mejores niveles de logro.

Los centros de formación laboral con apoyo del SAANEE identifica empresas y centros de trabajo probables para el periodo de prácticas a través de convenios o alianzas.

El equipo SAANEE junto con la dirección del Centro de formación laboral prevee con la empresa formal o informal el periodo y las condiciones de práctica.

El alumno y la familia conocen y asumen el compromiso de la práctica laboral.

El equipo SAANEE se muestra atento al cómo y con qué resultados se realizan las actividades productivas.

El equipo coordina la forma de evaluación del rendimiento en el periodo de practicas.

La familia, el docente inclusivo y el equipo SAANEE asesoran al educando en aspectos relacionados a valores y cultura del trabajo.

Los centros de formación laboral en base a los resultados y calidad de la práctica laboral renueva y mejora el trabajo formativo.

Diario oficial El Peruano (2005, Pág. 1 -17), el objetivo fundamental de la Ley de formación y promoción laboral, fomentar la capacitación y promoción laboral para la productividad en el trabajo.

### **De los Principios**

La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de

Adecuación a la realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

### **De los objetivos**

Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo

Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral.

Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

### **Modalidades formativas**

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Las modalidades formativas de nuestro interés son:

#### **La modalidad formativa del aprendizaje**

Considera al aprendizaje como una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

La finalidad de esta modalidad busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

El Convenio de Aprendizaje es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Centro de Formación Profesional.

Esta modalidad se adapta para los alumnos con discapacidad intelectual mayores de 14 años y que hayan terminado su educación primaria.

### **Modalidad de capacitación laboral juvenil**

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

La finalidad de esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.



El número de beneficiarios de jóvenes con discapacidad en capacitación laboral juvenil es del 10% del total de trabajadores de la empresa. En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas. El plan de Capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica; así también como el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses.

### **De la pasantía en la empresa**

La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa. La finalidad de esta modalidad busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral. La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre: una empresa, un beneficiario de 14 años a más y el Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el Programa que respalda la Pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

Aquí es el equipo SAANEE el que va orientar y asesorar este proceso buscando fortalecer las habilidades laborales del futuro trabajador, teniendo como responsabilidad brindar orientación y asesoramiento al docente inclusivo, familia y alumno incluido durante todo el proceso de entrenamiento laboral para una participación activa en el proceso formativo.

#### **2.3.12. Fase de colocación.**

Molina, I. (2013, pág. 12-15)), afirma que:

“Esta es la etapa en la que el estudiante con discapacidad intelectual ya ha desarrollado capacidades en la realización de las tareas de su perfil profesional y aspectos como motivación hacia el trabajo, habilidades socio - laborales y autonomía lo que permitirá iniciar una búsqueda activa de empleo por parte de los profesionales implicados.

Es objeto de esta etapa realizar una prospección de mercado con el fin de localizar puestos de trabajo en distintos sectores de actividad adecuados a los candidatos y fomentar la difusión de las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual.

La búsqueda activa de empleo se realizará de forma permanente por parte del profesional encargado (prospectador de empleo, preparador laboral), atendiendo a los perfiles profesionales de los usuarios incluidos. Dicha búsqueda vendrá marcada siempre por determinados principios, como los de proximidad, legalidad, respeto de la norma en cuanto a seguridad e higiene, salario según convenio, etc.

Estos contactos con las empresas, y más concretamente con los empresarios o jefes de personal, se realizarán por el preparador laboral a través de contactos telefónicos, visitas concertadas y cartas de presentación. Dichos contactos podrán quedar reflejados en un registro de prospección de empresas.

Las fuentes de información utilizadas en esta búsqueda son de naturaleza muy diversa, destacando entre ellas las siguientes: Convenios de colaboración con asociaciones empresariales o entidades que tengan por objeto la integración laboral. Estos recogen, entre otros fines, la cooperación para la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas asociadas o colaboradoras, anuncios de ofertas de empleo de los distintos diarios de mayor difusión, publicidad empresarial, contactos facilitados por empresas y entidades colaboradoras, ofertas detectadas a través de internet, contactos de familiares y amigos de los propios usuarios.

Una vez se localice una empresa que pueda ser interesante para emprender una acción conjunta de

inserción, se solicita una entrevista con el jefe de personal, en la que el preparador laboral explicarán el servicio de Empleo con Apoyo y la razón de la celebración de esa visita, no anticipando las características del candidato hasta comprobar el nivel de implicación de la empresa. Si el empresario se muestra interesado en participar en el proyecto de integración laboral, se propondrá la realización de una visita posterior en la que se recopilará toda la información necesaria para la adecuada selección y adaptación de la persona al puesto.

Lo que precede a la búsqueda de empleo es la valoración del candidato, utilizando los instrumentos de valoración necesarios, se describirá cuáles son las capacidades, destrezas, habilidades, intereses laborales y trayectoria formativo laboral de la persona con discapacidad intelectual, se incidirá en la recogida y análisis de la información del candidato, no sólo en los aspectos funcionales de capacidad en la realización de las tareas de su perfil profesional, sino también en aspectos indispensables para el futuro éxito de la integración en el puesto, tales como motivación hacia el trabajo, habilidades socio-laborales y autonomía.

La información recogida en esta etapa se orientará a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación de la persona al puesto, es decir se va a obtener la elaboración del perfil de empleabilidad de cada candidato, así como se ha dado la valoración del candidato también se procede a analizar y valorar el puesto de trabajo, el cual tiene por objeto definir con precisión las tareas

que debe desarrollar en ese puesto el futuro trabajador con discapacidad, y las habilidades y destrezas requeridas para su desempeño, atendiendo a la identificación del puesto de trabajo, su definición, descripción de exigencias básicas o requerimientos, nivel de conocimientos previos requeridos, posibles enfermedades y riesgos profesionales.

El objetivo que se persigue en esta etapa será la de determinar la idoneidad del puesto para el candidato, desestimar esta posibilidad, o en su caso establecer las adaptaciones persona puesto necesarias para conseguir con éxito la incorporación y el mantenimiento de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.

La recopilación de toda la información descrita en los párrafos anteriores, es realizada y valorada por parte del preparador laboral antes de la incorporación del candidato al puesto. Ésta información será contrastada con la información obtenida por los instrumentos de valoración del candidato.

Se procederá a continuación a la casación oferta demanda, seleccionando aquel candidato que mejor se ajuste a las características del puesto evaluado. Finalmente se produce la toma de contacto del candidato con la empresa, y más concretamente, con el puesto para el que ha sido seleccionado.

Siempre antes de la entrada del usuario a la empresa, se mantendrá una reunión informativa con

el mismo, pudiendo invitar a su familia. En dicha reunión el profesional expondrá cuáles son las características de la empresa y el puesto para el que ha sido seleccionado. Estas características contemplan aspectos como el tipo de empresa, la ubicación de la misma, las tareas, el transporte.

Con la entrada del usuario al puesto de trabajo, se inicia el apoyo del preparador laboral o lo que comúnmente conocemos a la modalidad de empleo con apoyo (ECA)<sup>4</sup>, en base a las características del sujeto y del puesto en concreto, se establecerá una planificación de apoyo externo que preverá la retirada progresiva del mismo siguiendo siempre siguiente esquema: un primer momento donde el apoyo del preparador laboral será más intenso (intensivo), para proceder progresivamente a un retirada de apoyo (apoyo medio), hasta llegar a una retirada total del apoyo o a efectuar sólo supervisión esporádica (supervisión).

Será función del preparador o equipo SAANEE fomentar la interrelación del usuario con su entorno empresarial, sobre todo con el personal que directamente interactúa con él, potenciando así el nacimiento de un apoyo interno (apoyo natural) que se incrementará en una proporción inversa al propio apoyo del equipo SAANEE.

El apoyo del equipo SAANEE se centrará en tres aspectos fundamentales que posibilitan el éxito de la integración:

---

<sup>4</sup>Empleo con apoyo.

Calidad en la realización de las tareas  
 Rendimientos adecuados.  
 Habilidades socio laborales.

La intensidad o el tipo de apoyo es variable según los casos. Es inversamente proporcional al grado de autonomía personal y laboral del trabajador. En cualquier caso, la retirada del equipo SAANEE es progresiva y planificada según se van alcanzando objetivos”.

Esta es la etapa donde el estudiante ya esta listo para asumir el reto de responder a un puesto laboral, Los primeros lugares donde se buscaría una oportunidad laboral serian estas empresas con las que se tienen alianzas estratégicas, pero también podría buscarse otras donde se ajusten al perfil laboral del alumno. Sin embargo en la mayoría de centros educativos especiales no registran información de alumnos incluidos laboralmente.

### **2.3.13. Fase de seguimiento.**

Esta última fase de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual consiste en realizar acciones de acompañamiento de las inserciones llevadas a cabo, para detectar déficits o mejoras y proporcionar soluciones.

Esta última fase del proceso, el equipo SAANEE realiza una evaluación del rendimiento del trabajador o trabajadora en el puesto de trabajo y de la calidad de la tarea realizada para poder proceder a la reducción progresiva de los apoyos requeridos en la intervención.

Se desarrollarán en esta etapa todas aquellas acciones que favorezcan la continuidad del trabajador en el puesto de trabajo en condiciones favorables. Se deberán recoger todos aquellos aspectos fundamentales de las acciones de seguimiento:

Evaluación de la labor realizada por el trabajador dentro de los criterios de calidad y cantidad fijados por la empresa

Valoración del desarrollo de las relaciones socio - laborales.

Grado de integración en el equipo de trabajo.

Contraste de la evolución prevista en el entorno familiar y Social del sujeto

Reducción progresiva de la intensidad del apoyo.

Toda esta información recogida permitirá realizar un análisis de posibles desviaciones, establecer medidas correctoras y estudiar de modo continuado posibles acciones de mejora que pongan al trabajador con discapacidad en situación competitiva y de promoción dentro de una empresa.

La fase de seguimiento va a permitir a la persona con discapacidad intelectual mantener su trabajo, ya que en esta etapa se evalúa los posibles déficits que hay para corregirlos, sin embargo las frecuencias de las visitas del equipo SAANEE serán menos frecuentes. Por eso es importante el encontrar aliados dentro de la empresa que sean de apoyo al desarrollo laboral de la persona con discapacidad intelectual, así como el entrenamiento de la familia para su oportuna intervención.



## 2.4. Marco Conceptual

### Barreras para el aprendizaje y la participación

Todos aquellos factores del contexto que dificultan o limitan el pleno acceso a la educación y a las oportunidades de aprendizaje de niñas, niños y jóvenes. Aparecen en relación con su interacción en los diferentes contextos: social, político, institucional, cultural y en las circunstancias sociales y económicas.

### Competencias

Capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación; implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), las consecuencias de ese hacer (valores y actitudes) para el logro de propósitos en contextos y situaciones diversas.

### Dependencia

Es el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria.

### Discapacidad

Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

### Discapacidad intelectual

Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa; que se manifiestan en competencias tales como la comunicación, el cuidado personal, la autorregulación, las habilidades para la vida en el hogar y la comunidad, las habilidades sociales, las habilidades académicas funcionales, y para el ocio y el trabajo.

#### Discriminación

Trato desfavorable concedido a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto (origen étnico, religión, convicciones, ideología, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad...).

#### Educación Especial

Servicio educativo destinado para los alumnos y alumnas que presenten necesidades educativas especiales, con mayor prioridad a los que presentan discapacidad o a aquellos con aptitudes sobresalientes. Atiende a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social.

#### Educación inclusiva

La Educación Inclusiva garantiza el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de todos los estudiantes con especial énfasis en aquellos que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo, a través de la puesta en práctica de un conjunto de acciones orientadas a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de los alumnos y que surgen de la interacción entre los estudiantes y sus contextos; las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las prácticas.

#### Equidad educativa

Significa que las escuelas deben acoger a todas las niñas, niños y jóvenes, independientemente de sus condiciones personales, culturales económicas o sociales.

#### Escuela inclusiva

Institución en la que todos los alumnos son aceptados, reconocidos en su singularidad, valorados y con posibilidades de participar en la escuela de acuerdo a sus capacidades. Ofrece a todos sus alumnos las oportunidades educativas y los apoyos (curriculares, personales, materiales) necesarios para su progreso académico y personal.

#### Evaluación Psicopedagógica

Conjunto de actuaciones encaminadas a recoger, analizar y valorar la información sobre las condiciones personales del alumno alumna, su interacción con el contexto escolar y familiar y su competencia curricular.

#### Integración educativa

Proceso que plantea que los niños, las niñas y los jóvenes con necesidades educativas especiales, asociadas con alguna discapacidad, con aptitudes sobresalientes o con otros factores, estudien en aulas y escuelas regulares, recibiendo los apoyos necesarios para que tengan acceso a los propósitos generales de la educación.

#### Sistema de apoyos

Entendemos por apoyos todos aquellos recursos y estrategias que en personas, con o sin discapacidad, pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de los mismos, mejorando su funcionamiento.

#### Servicios de Educación Especial

Son las instancias que están a disposición de la comunidad para apoyar la atención escolar de los alumnos con necesidades educativas especiales.

#### Vulnerabilidad

Se entiende como la condición de riesgo que padece un individuo, una familia o una comunidad, resultado de la acumulación de desventajas sociales e individuales, de tal manera que esta situación no puede ser superada en forma autónoma y quedan limitados para incorporarse a las oportunidades de desarrollo

#### Empleo con Apoyo

“el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001)

## CAPITULO 3: METODOLOGÍA

### 3.1. Hipótesis

#### **3.1.1. Hipotesis General**

Existe relación significativa entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /Al Agustino (2011-2012)

#### **3.1.2 Hipótesis específicas.**

Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos que realiza el equipo SAANEE del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012)

Existe relación significativa entre la gestión de los recursos académicos que realiza el equipo SAANEE del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012)

Existe relación significativa entre la gestión de los recursos materiales que realiza el equipo SAANEE del servicio de

apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012).

### **3.2. Variables**

Variable X: Gestión Educativa del Servicio de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Educativas Especiales (SAANEE).

Variable Y: Inclusión Laboral de Jóvenes con discapacidad intelectual.

#### **3.2.1. Definición conceptual**

Variable X: Gestión Educativa del Servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE)

MINEDU. (2011, p.16). La gestión educativa es un proceso que responde a las particularidades de una organización, y por ende a las necesidades e intereses de los usuarios, empleando las potencialidades de sus recursos humanos, académicos y materiales, teniendo presente que el objetivo de la educación es permitir a todas las personas que desarrollen todas sus capacidades y talentos sin distinciones, es decir, que todas las personas evolucionen independientemente sus características evolutivas, personales, y sociales.

Variable Y: Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

(Jordán de Urríes, 2003, p.1). Es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

### **3.2.2. Definición Operacional de las Variables**

#### **Definición Operacional de la Variable x: Gestión Educativa del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE)**

La gestión del SAANEE busca garantizar la inclusión educativa, laboral y social de jóvenes con discapacidad intelectual que le permita incluirse laboralmente, sin embargo el currículo que se les ofrece en su formación se encuentra desvinculada del sector productivo y de las potencialidades de los estudiantes; tampoco se forman convenios con instituciones Públicas y privadas como redes de apoyo para la inserción al mercado laboral, creando falsas expectativas a los alumnos incluidos y a sus familias que luego de haber participado como alumnos por dos o tres años en centros de formación laboral terminan en casa sin ninguna posibilidad de inclusión laboral.

Cuadro1:

**Operacionalización de la Variable X: Gestión del SAANEE**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Gestión de recursos humanos	Instituciones educativas <i>inclusivas</i>	1 -5	1= nunca  2= pocas veces
	Familia		
	Empresas públicas privadas		
	Alumnos		
Gestión de recursos académicos	Currículo	6 -19	3= frecuentemente  4= siempre
	Redes de apoyo		
Gestión de recursos materiales	Infraestructura	20 -26	
	Equipo		
	Material educativo		

**Fuente:** Elaborado por la autora

En el cuadro 1 se aprecia que la variable se ha desglosado en dimensiones, criterios e ítems con el propósito de conocer la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho/ El Agustino. Teniendo en cuenta que el propósito directo de la investigación es determinar la relación que existe en la gestión educativa del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Por lo que en esta investigación se empleó los indicadores formulados en una encuesta para recoger la información de la gestión educativa en las escalas y valores: 1= nunca, 2= pocas veces, 3= frecuentemente, 4= siempre.



### Definición Operacional de la Variable Y: Inclusión laboral

La inclusión laboral es un proceso que ofrece oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y los apoyos necesarios, para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto. Sin embargo, los módulos en los que son formados los jóvenes con discapacidad intelectual no responden a las necesidades e intereses y potencialidades del alumno; ni a las demandas del mercado laboral. Los estudiantes tampoco tienen oportunidad de desarrollar habilidades laborales específicas para un determinado puesto de trabajo que se ofrecen en el mercado laboral y que con un entrenamiento adecuado podrían incluirse laboralmente. Por otro lado las empresas y otros centros laborales desconocen de la preparación laboral de estos jóvenes, además de tener prejuicios de que discapacidad es incapacidad, negándole el derecho a l trabajo como cualquier otro ciudadano

Cuadro 2: *Operacionalización de la Variable Y: inclusión Laboral*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Reclutamiento	Módulos laborales	1 -7	1= nunca 2= pocas veces 3= frecuentemente 4= siempre
Entrenamiento	Desarrollo de habilidades específicas	8 -13	
Colocación	Adaptación al entorno laboral	14 - 20	
Seguimiento	Evaluación del desempeño laboral	21 - 26	

**Fuente: Elaborado por la autora.**

En el cuadro 2 se aprecia que la variable se ha desglosado en dimensiones, criterios e ítems con el propósito de conocer la inclusión

laboral de jóvenes con discapacidad intelectual de las instituciones educativas especiales de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho/ El Agustino. Por lo que en esta investigación se empleó los indicadores formulados en una encuesta para recoger la información sobre la inclusión laboral en las escala y valores: 1= nunca, 2= pocas veces, 3= frecuentemente, 4= siempre; y para la evaluar las estadísticas descriptiva y inferencia se procedió a utilizar los niveles y rangos de la siguiente manera: 1= Ineficaz (146-189), 2= Regular (190 -233), 3= Eficaz (234-275).

### **3.3. Tipo y Diseño de Investigación**

Siguiendo los fundamentos de Zorrilla (1993:43), el estudio se tipificó como "La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes."

El nivel de estudio es de tipo descriptivo por que examina la relación entre la gestión de SAANEE y la Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

El diseño de la investigación es no experimental, según Hernández, Fernández, Baptista, (2003), describen este tipo como "los estudios que realizan sin manipular deliberadamente variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos".

Asimismo, podemos decir que la clase es de carácter transaccional o transversal, atendiendo a que se recolectan los datos en un momento único, describe variables en ese único momento o en un momento dado.

### 3.4. Población y Muestra.

#### Población

La población de estudio de la presente investigación estará constituida por los docentes (Cuadro 3) de los equipos del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) de los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 05 – SJL/EI Agustino.

Cuadro 3:

Distribución de la población de docentes de los equipos del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) de los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) de la UGEL 05 – SJL/EI Agustino.

CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ESPECIAL	Nº Docentes	%
CEBE “los Pinos”	09	29
CEBE “San Matías”	12	39
CEBE “Hipólito Unánue”	04	13
CEBE “Señor de la Esperanza”	06	19
Total	31	100

#### Muestra

La muestra representativa de los docentes del equipo SAANEE está constituida por el 100% de la población.

### 3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el presente estudio se elaboraron dos cuestionarios, para la recolección de datos a falta de instrumentos existentes en el mercado profesional y académico para las variables analizadas en el estudio, gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, se trata de un cuestionario de ítems tipo Likert de cuatro grados de respuesta 1,2,3,4. En cuanto a la confiabilidad de instrumentos se someterá a través del coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Las características de los cuestionarios se presentan a continuación en sus respectivas fichas técnicas:

Título: Cuestionario de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

Autora: Alarcón, Susana

Objetivo medir los significados que tiene las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

Estructura está constituida por 26 ítems distribuidos en cuatro fases; La fase de reclutamiento (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), la fase entrenamiento (8, 9, 10, 11, 12, 13), la fase colocación (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) y la fase del seguimiento (21, 22, 23, 24, 25, 26).

Calificación, se trata de un cuestionario de ítems tipo Likert de cuatro grados de respuesta 1, 2, 3,4. Para obtener el nivel de inclusión laboral se suman los grados de respuesta de cada ítem por dimensión y el total de las dimensiones permite obtener el nivel de inclusión laboral en general, cuyos puntajes directos se convierte a categorías, en una escala de cuatro grados, se puede utilizar la siguiente tabla de conversión:

Tabla 1. Conversión de los puntajes directos a puntaje escalar del Cuestionario de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Puntajes directos en cada dimensión y general						
Categoría	Escala	Reclutamiento	Entrenamiento	Colocación	Seguimiento	Percepción General
Muy Positiva	4	26 hasta 28	22 hasta 24	26 hasta 28	22 hasta 24	93 hasta 104
Positiva	3	19 hasta 25	16 hasta 21	19 hasta 25	16 hasta 21	67 hasta 92
Negativa	2	12 hasta 18	10 hasta 15	12 hasta 18	10 hasta 15	41 hasta 66
Muy Negativa	1	7 hasta 11	6 hasta 9	7 hasta 11	6 hasta 9	26 hasta 40

### Confiabilidad

La constancia y error de la medición fue mediante el método de la consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach encontrando un índice de fiabilidad de 0.94 que hace referencia a un cuestionario que mide con alto nivel de confiabilidad, Numnaly (1990), Magnuson (1990), Martin, Cabero,& De paz (2007) tal como se puede ver en la tabla que a continuación se reproduce:

Tabla N° 2 de confiabilidad mediante el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach del Cuestionario de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.945	0.947	26

### **Validez**

Se utilizó la validez de constructo, por la que se verifica la correlación inter ítem, e ítem test total y el efecto que tiene sobre la confiabilidad si se elimina el ítem, se encontró que éstos arrojan coeficientes mayores de 0,18 significativo, por tanto aportan al test total como se muestra en el anexo N°5.

Título: Cuestionario de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales

Autora: Alarcón, Susana

Objetivo medir los significados que tiene la gestión de recursos humanos, académica y de materiales, en los miembros de equipo del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.

Estructura está constituida por 26 ítems distribuidos en tres dimensiones; La dimensión Gestión de recursos humanos ( 1, 2, 3, 4, 5), la dimensión de Gestión Educativa (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19) y la dimensión de Gestión de Materiales ( 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26).

Calificación, se trata de un cuestionario de ítems tipo Likert de cuatro grados de respuesta 1, 2, 3,4. Para obtener el nivel de gestión del SAANEE se suman los grados de respuesta de cada ítem por dimensión y el total de las dimensiones permite obtener el nivel de gestión general del SAANEE, cuyos puntajes directos se convierte a categorías, en una escala de cuatro grados, se puede utilizar la siguiente tabla de conversión:

Tabla N°4. de conversión de los puntajes directos a puntaje escalar del cuestionario de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.

Categoría	Escala	Puntajes directos en cada dimensión y general			
		RR.HH	RR. Académicos	RR. Materiales	G. General
Muy Positiva	4	19 hasta 20	51 hasta 56	26 hasta 28	93 hasta 104
Positiva	3	14 hasta 18	36 hasta 50	19 hasta 25	67 hasta 92
Negativa	2	9 hasta 13	23 hasta 35	12 hasta 18	41 hasta 66
Muy Negativa	1	5 hasta 8	14 hasta 22	7 hasta 11	26 hasta 40

### Confiabilidad

La constancia y error de la medición fue mediante el método de la consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach encontrando un índice de fiabilidad de 0. 89 que hace referencia a un cuestionario que mide dentro de los márgenes de error permitido, Numnaly (1990), Magnuson (1990), Martin, Cabero,& De paz (2007) tal como se puede ver en la tabla que a continuación se reproduce:

Tabla N° 5 de confiabilidad mediante el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach del cuestionario de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.893	0.899	26

**Validez**

Se utilizó la validez de constructo, por la que se verifica la correlación inter ítem, e ítem test total y el efecto que tiene sobre la confiabilidad se elimina el ítem, se encontró que éstos arrojan coeficientes mayores de 0,18 significativo, por tanto aportan al test total como se podrá ver en el anexo N°6.

**3.6. Método de Análisis de datos**

La tabulación y el procesamiento de la información se efectuaron con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0, para validar y procesar los datos de las encuestas aplicadas y el programa Excel por lo que permite presentar en tablas y figuras.

Se utilizará la técnica de procesamiento de datos y las tablas para tabular y procesar los resultados de los instrumentos de los docentes.

Las hipótesis de trabajo serán procesadas a través de los métodos estadísticos.

Para la prueba de asociación será el uso de la Prueba de chi- cuadrado-de PEARSON.



## CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Prueba de hipótesis.

La presente investigación pretende establecer las correlaciones entre la variables estudiadas para lo cual se verifico si los datos obtenidos se distribuyen dentro de la normal estadística para lo cual se utiliza el procedimiento de Kolmogorov-Smirnos, mediante el cual, el valor Z debe arrojar un valor p mayor de 0.05 para afirmar que los valores obtenidos no difieren significativamente del modelo estocástico de la normalidad estadística siendo.

Es cierta la  $H_0$ , que el modelos de datos obtenidos difieren del modelo teórico si  $P < 0.05$

Se rechaza  $H_0$  que el modelo de datos obtenidos difieren del modelo teórico si  $P > 0.05$

En todos los casos los valores de P fueron mayores de 0.05, por lo que se afirma que los datos se distribuyen conforme a la normal estadística.

El análisis de correlaciones fue con el coeficiente de Pearson donde los coeficientes pueden ser 0.00 hasta 1. Y la intensidad puede ser positiva y negativa, para determinar cuando la intensidad es significativa es decir que no se debe al azar, se utilizo la prueba t de correlaciones donde el valor t obtenido debe ser igual o menor al t teórico mínimamente al 0,05 de margen de error, por tanto los coeficientes de correlación que resultan significativos es porque el valor de t (obtenido) es igual o mayor al t (teórico o leído) para un determinado margen de error. Siegel, S, (1977) Estadística no Paramétrica, Pagano, r., (2007) Estadística.

## 4.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En el presente capítulo se presenta y analiza los resultados obtenidos para conocer la intensidad y dirección de la relación entre la Gestión del equipo del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, para lo cual se solicitó a los miembros del equipo SAANEE, contesten los cuestionarios pertinentes a cada una de las variables, que permita obtener por examinado datos de ambas variables y proceder a calcular el coeficiente de correlación apropiado a los datos, para ello se comenzó al análisis verificado si los datos obtenidos corresponden al modelo estocástico de la normalidad estadística, determinado con el procedimiento de Kolmogorov-Smirnov. Martín, Caverro & De Paz (2007).

Luego se procedió al cálculo de los coeficientes de correlación, para las variables estudiadas, empezando con el análisis global utilizando la percepción general, luego se analiza los coeficientes entre cada una de las dimensiones de la Gestión del Equipo SAANEE, con el de la Inclusión Laboral de Jóvenes con discapacidad intelectual.

En el presente estudio la Gestión del equipo SAANEE, contiene tres dimensiones: Gestión de recursos humanos, dimensión de recursos académicos y dimensión de recursos materiales, cada una de estas dimensiones se correlacionan con cada una de las fases de la Inclusión Laboral de Jóvenes con discapacidad intelectual: Reclutamiento, Entrenamiento, Colocación y Seguimiento. Se concluye con el análisis complementario orientado a conocer el comportamiento descriptivo de las variables estudiadas, datos que presentaremos en el orden señalado.

1.- Análisis de normalidad estadística de los datos obtenidos de las variables de la Gestión del SAANEE con la de la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual:

1.1.- La Gestión del equipo SAANEE, utilizando el análisis de Kolmogorov-Smirnov, se encontró valores Z, que producen valores p mayores de

0.05 que indica que los datos obtenidos en esta variables se distribuyen dentro del modelo estocástico de la normal, por tanto para esta variable se pueden utilizar tanto estadísticos paramétricos como no paramétricos, tal como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla N°7. Prueba Ajuste de bondad de normalidad estadística de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, con datos de la Gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales.

		Gestión RR .Humanos	Gestión RR. Académicos	Gestión RR. Materiales	Gestión. General
N		31	31	31	31
Parámetros normales(a,b)	Media	2.355	1.800	1.926	1.940
	D. Típica	0.667	0.405	0.450	0.407
Diferencias más extremas	Absoluta	0.122	0.104	0.146	0.106
	Positiva	0.122	0.094	0.140	0.106
	Negativa	-0.095	-0.104	-0.146	-0.087
ZdeK-Smirnov		0.680	0.579	0.811	0.591
Sig. asintót. (bilateral)		0.745	0.891	0.526	0.876

a La distribución de contraste es la normal

b Se han calculado a partir de los datos

1.2.- Los datos correspondientes de la variable de la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual, también se revisó con el procedimiento de Kolmogorov-Smirnov y se encontrón valores Z, que producen significaciones asintóticas para pruebas bilaterales donde la probabilidad conforme a las hipótesis nula arrojan valores mayores de 0.05, por tanto se afirma que estos datos también se distribuyen dentro del modelo estocástico de la normal estadística, por tanto el estadístico de análisis

correlacional puede ser preferentemente paramétrico aun cuando también se puede estimar no paramétricos, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N°8. Prueba Ajuste de bondad de normalidad estadística de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, con datos de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

		Reclutamiento	Entrenamiento	Colocación	Seguimiento	General Inclusión
N		31	31	31	31	31
Parámetros normales(a,b)	Media	1.696	1.538	1.544	1.629	1.603
	D. típica	0.490	0.499	0.500	0.594	0.459
Diferencias más extremas	Absoluta	0.162	0.239	0.141	0.207	0.154
	Positiva	0.162	0.239	0.141	0.207	0.154
	Negativa	-0.078	-0.145	-0.138	-0.145	-0.094
Z de K- Smirnov		0.904	1.333	0.783	1.151	0.855
Sig. asintót. (bilateral)		0.387	0.057	0.572	0.141	0.457

a La distribución de contraste es la normal

b Se han calculado a partir de los datos

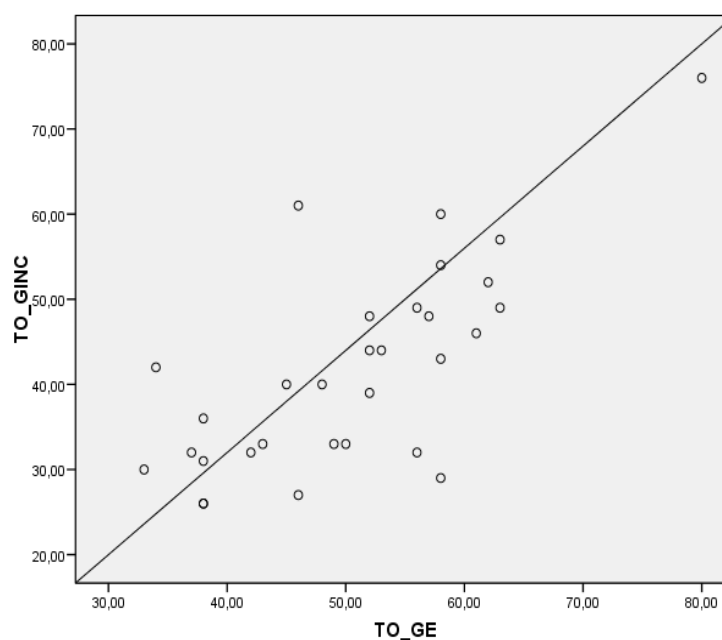
1.3.-Relación entre la Gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL/EA.- para este análisis se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson entre las puntuaciones generales de los cuestionarios de la Gestión del equipo SAANEE con la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual encontrando un coeficiente de 0.721 que resulta muy significativo aun para el 0.0001 de margen de error que nos dice que ambas se correlacionan de forma directa positiva, esto es que en la

medida que aumente el nivel de la gestión del equipo SAANEE también aumenta la inclusión laboral tal como se puede ver en la siguiente tabla y grafico.

Tabla 9: De correlación entre la Gestión general del equipo SAANEE y la inclusión laboral general de jóvenes con discapacidad intelectual

		G. Inclusión
G.	Correlación	de
Gestión	Pearson	0.721
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	31

Grafico N°1. De dispersión de datos correspondiente a la Gestión del equipo SAANEE (To\_Ge) con la Inclusión Laboral (TO\_GINC) de Jóvenes con discapacidad Intelectual



Para analizar con detalle ha sido necesario estimar las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la Gestión del equipo SAANEE con cada una de las fases de la Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual que a continuación se presenta:

1.4.- Relación entre la dimensión: Recursos Humanos de la Gestión del SAANEE con la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL/EA.- la gestión de capacitación y asesoramiento a las instituciones educativas inclusivas en las adaptaciones curriculares, a la familia del discapacitado en el proceso de inclusión laboral, así mismo la orientación y asesoramiento a las empresas públicas o privadas para garantizar la inclusión laboral, el asesoramiento al alumno en el desarrollo de habilidades laborales, y desarrollar programas que refuercen la formación laboral de alumnos con discapacidad intelectual, no se relaciona significativamente con el reclutamiento, al obtener un coeficiente de 0.262, tampoco se relaciona con la fase de colocación; pero si hay relación significativa con las fases Entrenamiento, seguimiento y con la inclusión laboral general, por tanto la gestión de del recurso humano conlleva es significativamente positiva para la fase del entrenamiento y del seguimiento y en general, los miembros del equipo no perciben como interdependientes la gestión del recurso humano con la fase del reclutamiento y de la colocación, entre esta variables la gestión del recurso humano es independiente para la inclusión laboral en su fase de reclutamiento y de colocación tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N°10. De correlación entre la Dimensión Recursos Humanos de la percepción de la Gestión del equipo SAANEE y la percepción de las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

		Reclutamiento	Entrenamiento	Colocación	Seguimiento	Inclusión general
G.RR	Correlación					
Humnaos	de Pearson	0.262	0.496	0.354	0.391	0.421
	Sig.					
	(bilateral)	0.154	0.005	0.051	0.030	0.018
	N	31	31	31	31	31

1.5.- Relación entre la dimensión: Recursos Académicos de la Gestión del SAANEE, con la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05–SJL/EA.- La dimensión de recursos académicos se refiere: a la medida en que los docentes realizan las adaptaciones curriculares de acuerdo con los perfiles de los puestos laborales, si los contenidos de los CETPROS satisfacen las expectativas del mercado laboral, la medida en que se toma en cuenta los saberes previos del alumno, si los criterios de evaluación responden a las demandas laborales del vecindario, la realización de convenios con empresas públicas y privadas, bajo la normatividad legal sobre discapacidad, esta dimensión se correlaciona significativamente con las fases de la inclusión Laboral: Reclutamiento, Entrenamiento, Colocación, Seguimiento y la inclusión laboral en General, con coeficientes de correlación desde 0.526 hasta 0.73 muy significativas al 0.001, que nos dice que cuando la gestión de los recursos académicos sube también lo hace las fases de la Inclusión Laboral del joven con discapacidad intelectual, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N° 11 De correlación entre la Dimensión Recursos Académicos de la Gestión del equipo SAANEE y las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

		Reclutamiento	Entrenamiento	Colocación	Seguimiento	Inclusión en general
G.RR.	Correlación de					
Académicos	Pearson	0.526	0.618	0.709	0.722	0.730
	Sig. (bilateral)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	31	31	31	31	31

1.6.- Relación entre la dimensión: Recursos materiales de la Gestión del SAANEE con las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL/EA, la gestión de los recursos materiales, es la medida en que se percibe adecuación de la infraestructura de las instituciones inclusivas en la demanda del mercado laboral, así mismo si el equipamiento responde a las exigencias formativas, en la cantidad suficiente y debidamente adaptados a las características del alumno; esta percepción se relaciona significativamente con las fases de la inclusión laboral con coeficiente que van desde un mínimo de 0,514 con la fase entrenamiento, hasta un coeficiente de 0.666 correspondiente con la fase de seguimiento, por tanto estamos en condiciones de afirmar que la gestión de recursos materiales guarda relación directa positiva con las fases de la Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, tal como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla N°12. De correlación entre la Dimensión Recursos Materiales de la Gestión del equipo SAANEE y las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

		Reclutamiento	Entrenamiento	Colocación	Seguimiento	Inclusión General
G.	RR. Correlación					
Materiales	de Pearson	0.530	0.514	0.626	0.666	0.664
	Sig.					
	(bilateral)	0.002	0.003	0.000	0.000	0.000
	N	31	31	31	31	31



1.7.-Relación entre la Gestión del SAANEE con las fases de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL/EA.- con el propósito de confirmar lo hallado hemos creído conveniente correlacionar la Gestión del equipo SAANEE con cada fase de la Inclusión laboral y la inclusión laboral general, confirmando lo hallado los coeficientes de correlación que van desde un mínimo de 0.522 hasta un máximo de 0,721, todas muy significativas aún para el 0.001 de margen de error tal como se puede ver a continuación

Tabla N°13. De correlación entre la Gestión del equipo SAANEE y las fases de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

		Reclutamiento	Entrenamiento	Colocación	Seguimiento	Inclusión General
G.General	Correlación					
	de Pearson	0.522	0.640	0.677	0.708	0.721
	Sig.					
	(bilateral)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	31	31	31	31	31

### 1.8.- Análisis Complementario.

El presente análisis consiste en la descripción de las variables medidas con el propósito de identificar el comportamiento de cada una de las dimensiones y fases de la inclusión, conociendo el nivel en que se encuentran siendo posible identificar si es negativa o positiva, y sobre este resultado adicional y el conocimiento de las correlaciones elaborar las recomendaciones pertinentes, empezaremos con la gestión del equipo SAANEE y concluimos con las fase de la inclusión laboral del discapacitado intelectual.

1.8.1.- Descripción de la Gestión del equipo SAANEE se calculó las medidas de tendencia central obteniendo la siguiente información, el cuestionario utilizado mide en una escala de cuatro grados, por tanto la media aritmética igual o más de tres indica percepción positiva por lo contrario si la media es igual o menor de dos, por los datos encontrados

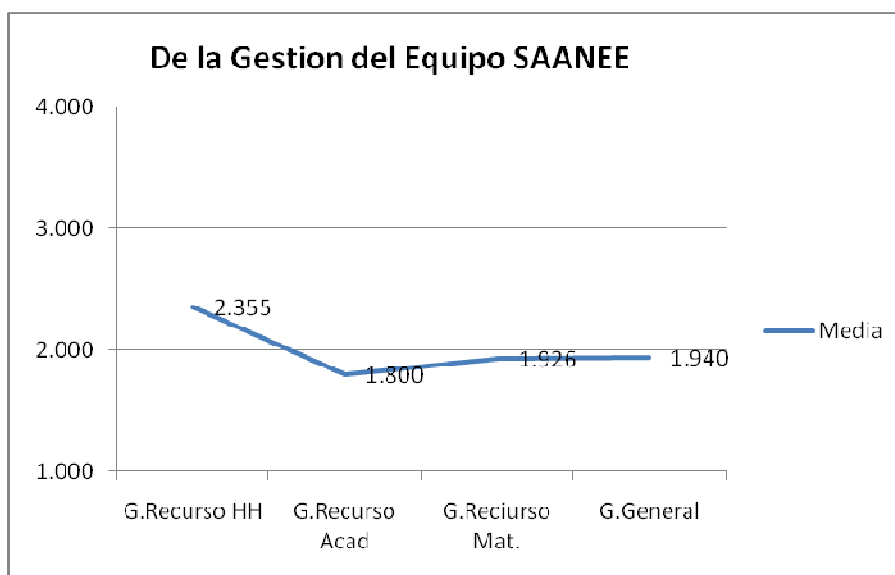
la gestión tiende hacia lo negativo, es urgente intervenir para realizar los ajustes pertinentes.

Tabla N°14. De medidas de tendencia central de la percepción de la gestión del Equipo SAANEE.

	G. Recurso Humano	G. Recurso Académico	G. Recurso Material	G. General
Media	2.355	1.800	1.926	1.940
Error típico	0.120	0.073	0.081	0.073
Mediana	2.400	1.786	2.000	2.000
Moda	2.600	2.214	2.143	2.231
D.S	0.667	0.405	0.450	0.407
Varianza	0.445	0.164	0.203	0.166
C. de asimetría	0.078	0.374	0.170	0.407
Rango	2.800	1.714	1.857	1.808
Mínimo	1.000	1.143	1.143	1.269
Máximo	3.800	2.857	3.000	3.077
Cuenta	31	31	31	31

En el grafico que ha continuación se presenta se puede ver que la gestión de recursos académicos ha registrado un media de 1, 8 que la ubica en la dimensión de la gestión del equipo SAANEE con mayor déficit.

Gráfico N° 02 Perfil de la gestión del equipo SAANEE



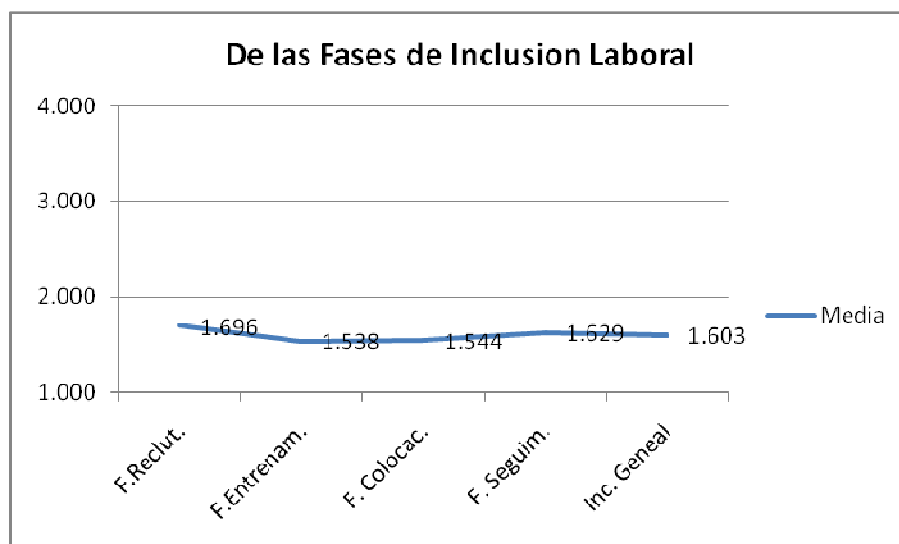
1.8.1.- Descripción de la Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.- a continuación se presenta los estadísticos descriptivos de la Inclusión laboral, se ha encontrado que en todas las fases la media aritmética se encuentra por debajo del grado dos, lo que indica que la inclusión laboral es percibida con tendencia negativa tal como se puede ver en la siguiente tabla

Tabla N°15. De medidas de tendencia central de la Inclusión Laboral del Discapacitado intelectual.

	Fase Reclutamiento.	Fase Entrenamiento	Fase Colocación	Fase Seguimiento	Inclusión General
Media	1.696	1.538	1.544	1.629	1.603
Mediana	1.714	1.333	1.571	1.333	1.538
Moda	1.714	1.000	1.571	1.000	1.231
D.S.	0.490	0.499	0.500	0.594	0.459
Varianza	0.240	0.249	0.250	0.353	0.210
C. de asimetría	0.566	0.498	1.488	0.858	0.864
Rango	1.714	1.500	2.286	2.167	1.923
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	2.714	2.500	3.286	3.167	2.923
Suma	52.571	47.667	47.857	50.500	49.692
Cuenta	31	31	31	31	31

En el grafico se puede ver que las fases de entrenamiento y colocación son las que presentan características negativas, que nos dice que el mismo personal no están convencidos en las bondades de sus procedimientos.

Grafico N°03. Perfil de las fases de la inclusión laboral del discapacitado intelectual.



## CONCLUSIONES

1.-Se acepta la Hipótesis general por la que se afirma que las variables de la gestión del equipo SAANEE con la inclusión laboral en jóvenes con discapacidad intelectual son interdependientes, por tanto si se incrementa una de ellas se logrará incrementos en la otra variable y viceversa.

2.- La dimensión Recursos Humanos de la Gestión del equipo SAANEE correlaciona significativamente con las fases de la inclusión laboral de Entrenamiento, seguimiento y datos generales, no se relaciona con las fases de reclutamiento y colocación.

3.- La dimensión Recursos académicos de la Gestión del equipo SAANEE, correlaciona significativamente con las fases: reclutamiento, entrenamiento, colocación, seguimiento y percepción general, de la Inclusión laboral del joven con discapacidad intelectual, la dirección positiva de las correlaciones encontradas dice que al subir una de las variables también suben la percepción de la otra variable.

4.- La dimensión Recursos materiales de la Gestión del equipo SAANEE correlaciona significativamente y de forma directa positiva con las fases de la inclusión laboral del joven con discapacidad, al subir la gestión de los recursos materiales sube, la del reclutamiento, entrenamiento, colocación, seguimiento y total.

5.- La Gestión de los equipos SAANEE como la inclusión laboral se ubica en la categoría de tendencia negativa, lo que indica que la gestión del equipo SAANEE no está haciendo uso adecuado de sus recursos humanos, académicos y materiales para dar respuesta a las necesidades e intereses reales de joven o la joven con discapacidad intelectual, por lo que no se esta logrando la inclusión laboral de los jóvenes incluidos en los CETPROS.

## RECOMENDACIONES

1.- El presente estudio nos proporciona un dato valioso, en el sentido que las variables de gestión e inclusión están correlacionada directa y significativamente, por tanto, se recomienda dar atención al equipo SAANNE a fin concretizar eficazmente la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

2.- La gestión de recursos humanos debe asesorar y apoyar en el desarrollo de módulos laborales que respondan a las exigencias del mercado, así como el tener en cuenta en la fase de entrenamiento la necesidad de crear redes de apoyo que garanticen una formación laboral idónea a un determinado puesto de trabajo.

3.-La Gestión de recursos académicos debe orientarse a mantener articulado el currículo con el sector productivo, para lo cual es necesario que el reclutamiento evalúe, tanto al alumno candidato a ser incluido como al centro de formación laboral que lo acogerá, para crear las condiciones necesarias en el desarrollo de habilidades específicas.

4.- La gestión de recursos materiales debe evaluar las condiciones de infraestructura, equipo, herramientas de trabajo así como materiales educativos que permitan aprendizajes funcionales en la formación laboral del joven con discapacidad intelectual, dando respuesta a la formación laboral necesaria que haga posible su inclusión en el mercado laboral.

5.- De acuerdo a los hallazgos encontrados en relación a la gestión del SAANEE que muestra deficiencias, se recomienda replantear los procedimientos utilizados por los miembros del equipo SAANEE a fin de lograr niveles de eficiencia y eficacia en el trabajo del equipo logrando consolidar las diferentes etapas de inclusión laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales. (2012). Formación del profesorado para la educación inclusiva. Perfil profesional del docente en la educación inclusiva. Bélgica: Amanda Watkins. <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

Alvarado, O. (1999). Gestión educativa. Enfoques y procesos. Universidad de Lima. Fondo de desarrollo editorial.

Ascue, S. (2000). Orientaciones básicas para la formación laboral en los centros de educación especial. Lima – Perú. MINEDU.

Calvo, A., Martínez, A. A. (2000) Técnicas y procedimientos para realizar las adaptaciones curriculares. Barcelona: Praxis

Cerrillo, R., Hernández, R., Izizquiza, D. (2009, Setiembre). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso. REVISTA LATINOAMERICANA DE EDUCACIÓN INCLUSIVA. N°3. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/Rev.%20Ed.%20Inc.%20Vol3,2.pdf>

Collao, O. (1999). Administración y gestión educativa. Perú: Aljibe.

CONADIS. (2013). Ley general de la persona con discapacidad. Ley N° 29973. (1a. ed.). Lima.

Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (2009). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma. Recuperada de* <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chienda, A., Vertiz, I., Espinoza, A. (2005 pag 58). Síntesis AELE de la legislación laboral. (3ª. Ed.).
- Gómez, F. (1996). Derecho del trabajo. Las relaciones individuales de derecho. Perú: San Marcos.
- Gonzales, D., Ripalda, J., Asegurado A (1995). Adaptaciones curriculares. Guía para su adaptación (2a.ed.). Lima: Aljibe.
- Gonzales, T. (2000). Evaluación y gestión de la calidad educativa. Un enfoque metodológico. Perú. Aljibe.
- Ilincheta, A. (2010). Oportunidades laborales actuales para personas con discapacidad en el contexto de la provincia de Buenos Aires. Su difusión. Posgrado de Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Universidad de Buenos Aires, Argentina, Disponible en: <http://caminandoutopias.org.ar/accesible/index.php?id=tesis16>
- Izaguirre, A., Girón, I. (2008). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Licenciado en relaciones industriales con mención en relaciones laborales, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5097.pdf>
- Jordán, B. (2003). Empleo con apoyo. *Enciclopedia Internacional de Rehabilitación*. Disponible en: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/>



Jordán, B. (2005). Inserción laboral de personas con discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca. Disponible en: <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

La UNESCO. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Recuperada de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Ley general de la persona con discapacidad N° 29973. (2012, 24 diciembre). Lima: Diario oficial El Peruano. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01\\_2011.nsf/0/7f1deaf88159487405257ae1004e635c/\\$FILE/NL20121224.PDF](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/0/7f1deaf88159487405257ae1004e635c/$FILE/NL20121224.PDF).

Ley sobre modalidades formativas laborales LEY N° 28518. (2005, 03 mayo). Lima: Diario oficial El Peruano. Disponible en: [http://www.upao.edu.pe/bolsadetrabajo/dcto/Legislacion/Ley\\_28518.pdf](http://www.upao.edu.pe/bolsadetrabajo/dcto/Legislacion/Ley_28518.pdf)

Marcenaro, A. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. Maestría en Derecho Constitucional, Universidad Católica del Perú, Lima. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO\\_FRERS\\_RICARDO\\_ARTURO\\_DERECHOS\\_LABORALES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1)

Martinelli, P., Jenaro, C., Rodríguez, P. (2011, Junio). Madurez vocacional de jóvenes colombianos con discapacidad: evaluación e intervención. Revista digital de la fundación iberoamericana Down 21. N°8 Disponible en: <http://www.down21.org/revistaadultos/revista8/empleabilidad-jovenes.asp>

Medina, E., Acosta, G. G. (1999), Taller sobre formación laboral y empleo con necesidades educativas especiales. Enfoque curricular por competencias en el área laboral. Lima: MINEDU.

MINEDU. (2000). *Marco técnico pedagógico de la formación laboral de*

*los educandos con necesidades educativas especiales.* Lima-Perú.

MINEDU. (2009). *Estrategias de sensibilización y capacitación para la integración a la educación técnico- productiva.* Lima.

MINEDU. (2010). *Manual de adaptaciones curriculares para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales en educación básica alternativa.* Lima: AECID.

MINEDU. (2010). *Guía de Práctica para Institutos y Escuelas de Educación Superior con Carreras Pedagógicas.* Recuperado de [http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpdescargas/2011/Guia\\_de\\_practica.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpdescargas/2011/Guia_de_practica.pdf)

MINEDU. (2013). *Servicio de apoyo y asesoramiento de las necesidades educativas especiales – SAANEE.* Guía para la intervención. Lima.

MINEDU. (2013). *Guía para orientar la intervención de los servicios de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales SAANEE.* (2a. ed)

MINEDU. (2014). *Guía para la elaboración y uso de materiales educativos para centros de educación básica especial.*

Molina, I. (2013). *Empleo con Apoyo: Modelo de intervención Down, España.*  
Disponible en: [http://www.sindromedown.net/adjuntos/cEnlacesDescargas/792\\_1\\_empleocon.pdf](http://www.sindromedown.net/adjuntos/cEnlacesDescargas/792_1_empleocon.pdf).

Portal de los derechos humanos,(2 013, Junio) *La ONU y los derechos humanos,* Disponible en: <http://www.un.org/es/rights/overview/>

Priante, C. (2003). *Mejoras en organizaciones de México y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva.* Doctorado en Psicología.

Universidad de Salamanca, España. Disponible en:  
[http://sid.usal.es/idos/F8/FDO17184/tesis\\_priante.pdf](http://sid.usal.es/idos/F8/FDO17184/tesis_priante.pdf)

Ruiz, M. (2002). *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Doctor en Psicología, Universidad de Extremadura, Badajoz. Disponible en:  
<file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-TrabajoYDiscapacidad-563.pdf>

## **ANEXOS**

### ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación entre la Gestión del Servicio de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Educativas Especiales (SAANEE) y la Inclusión Laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en los Centros de Educación Básica Especial (CEBE) de la UGEL N° 05 – San Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012).

PROBLEMAS GENERALES	OBJETIVOS GENERALES	HIPÓTESIS GENERALES	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre la Gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL / EA?	Determinar la Relación entre la Gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – SJL / EA.	Existe relación significativa entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012)	VARIABLE (X): Gestión del SAANEE			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICES
¿Cómo es la gestión de los recursos humanos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en relación a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?	Conocer la gestión de los recursos humanos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en relación a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.	Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos que realiza el equipo SAANEE del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012)	Gestión de Recursos Humanos	Instituciones educativas <i>inclusivas</i>  Familia  Empresas públicas privadas  Alumnos	1-5	Nunca Pocas veces Frecuentemente Siempre
			Gestión de Recursos Académicos	Currículo  Redes de apoyo	6-19	
			Gestión de Recursos Materiales	Infraestructura  Equipo  Material didáctico	20-26	

¿Como es la gestión de los recursos académicos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en relación a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?	Conocer la gestión de los recursos académicos que realiza el equipo SAANEE de los centros educativos de básica especial en cuanto a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.	Existe relación significativa entre la gestión de los recursos académicos que realiza el equipo SAANEE del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /Al Agustino (2011-2012)	<b>VARIABLE (Y): Inclusión Laboral de jóvenes con discapacidad intelectual</b>			
¿Cual es la gestión que realiza el equipo SAANEE en cuanto a los recursos materiales para favorecer la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en empresas públicas y privadas del distrito de san Juan de Lurigancho- El Agustino?.	Determinar la gestión que realiza el equipo SAANEE en relación a los recursos materiales para favorecer la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en empresas públicas y privadas del distrito de san Juan de Lurigancho- El Agustino	Existe relación significativa entre la gestión de los recursos materiales que realiza el equipo SAANEE del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – san Juan de Lurigancho /Al Agustino (2011-2012)	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>INDICES</b>
			Reclutamiento	Módulos laborales	1-7	Nunca Pocas veces Frecuentemente Siempre
			Entrenamiento	Desarrollo de habilidades específicas pasantías	8-13	
			Colocación	Adaptación al entorno laboral	14-20	
			Seguimiento	Evaluación del desarrollo laborales	21-26	

## ANEXO 2: Matriz METODOLÓGICA

TIPO Y METODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE ESTUDIO	MÉTODO DE ANÁLISIS																		
<p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Nivel: Descriptiva correlacional.</p> <p>Existe una relación correlacional entre variables</p> <p>Y = f(X)</p> <p>Donde</p> <p>V<sub>(x)</sub>: Gestión del SAANEE</p> <p>V<sub>(Y)</sub>: Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual</p>	<p>Los docentes que integran el equipo SAANEE en las instituciones educativas inclusivas de la UGEL N° 05-SJL/EA, son 31 docentes entre hombres y mujeres.</p> <table><tr><th>CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ESPECIAL(CEBE)</th><th>Nº Docentes</th><th>%</th></tr><tr><td>CEBE “los Pinos”</td><td>09</td><td>29</td></tr><tr><td>CEBE “San Matías”</td><td>12</td><td>39</td></tr><tr><td>CEBE “Hipólito Unanue”</td><td>04</td><td>13</td></tr><tr><td>CEBE “Señor de la Esperanza”</td><td>06</td><td>19</td></tr><tr><td>total</td><td>31</td><td>100</td></tr></table> <p>MUESTRA: La muestra representativa de los docentes del equipo SAANEE, están constituidas por el 100% de la población.</p>	CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ESPECIAL(CEBE)	Nº Docentes	%	CEBE “los Pinos”	09	29	CEBE “San Matías”	12	39	CEBE “Hipólito Unanue”	04	13	CEBE “Señor de la Esperanza”	06	19	total	31	100	<p>Para el presente estudio se elaboraron dos cuestionarios, para la recolección de datos a falta de instrumentos existentes en el mercado profesional y académico para las variables analizadas en el estudio, gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual , se trata de un cuestionario de ítems tipo Likert de cuatro grados de respuesta 1, 2, 3,4. En cuanto a la confiabilidad de instrumentos se someterá a través del coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.</p>	<p>La tabulación y el procesamiento de la información se efectuaron con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0, para validar y procesar los datos de las encuestas aplicadas y el programa Excel por lo que permite presentar en tablas y figuras.</p> <p>Se utilizará la técnica de procesamiento de datos y las tablas para tabular y procesar los resultados de los instrumentos de los docentes. Las hipótesis de trabajo serán procesadas a través de los métodos estadísticos.</p> <p>Para la prueba de asociación será el uso de la Prueba de chi- cuadrado-de PEARSON.</p>
CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ESPECIAL(CEBE)	Nº Docentes	%																			
CEBE “los Pinos”	09	29																			
CEBE “San Matías”	12	39																			
CEBE “Hipólito Unanue”	04	13																			
CEBE “Señor de la Esperanza”	06	19																			
total	31	100																			

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL SERVICIO DE APOYO Y ASESORAMIENTO A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (SAANEE)

##### I INTRODUCCIÓN:

Esta encuesta tiene como objetivo conocer la gestión del SAANEE. Dicha información es completamente anónima, por lo que solicito responda todas las preguntas con sinceridad, de acuerdo a sus propias experiencias.

##### II INDICACIONES:

A continuación se le presente una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4
NUNCA	POCAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALAS			
			1	2	3	4
01	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	¿Brinda Ud. capacitación y asesoramiento a los centros inclusivos en las adaptaciones curriculares?				
02		¿Brinda Ud. capacitaciones y asesoramientos a la familia de los alumnos con discapacidad intelectual en su inclusión laboral?				
03		¿Brinda Ud. orientación y asesoramiento a las empresas públicas y privadas para garantizar el éxito de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.				
04		¿Brinda Ud. capacitación y orientación a alumnos con discapacidad intelectual en el desarrollo de habilidades para el éxito en su intuición laboral?				
05		¿Dentro de su gestión considera programas que refuercen la formación laboral de los alumnos con discapacidad intelectual?				
06		¿Considera Ud. Que la docente inclusiva toma en cuenta en las adaptaciones curriculares los perfiles de los puestos de trabajo que demanda el mercado laboral?				
07		¿Cree Ud. Que los contenidos desarrollados en los CETPROS cubren las expectativas del mercado laboral?				
08		¿Considera que los docentes inclusivos toman en cuenta los saberes previos de los alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje?				
09		¿Considera que los docentes inclusivos realizan adaptaciones en las evaluaciones tomadas a los alumnos incluidos?				



Nº	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALAS			
			1	2	3	4
10	<b>GESTIÓN DE RECURSOS ACADÉMICOS</b>	¿Cree Ud. que el instrumento de evaluación psicopedagógica responde a la formación laboral que necesita el estudiante con discapacidad intelectual para poder incluirse con éxito al mercado laboral?				
11		¿Ha visitado Ud. instituciones como mercados talleres entre otros para incluir al joven con discapacidad intelectual para poder incluirse con éxito al mercado laboral?				
12		¿Ha realizado Ud. entrevistas a empresarios, talleres, comercios de la comunidad para la posibilidad de incluir al joven con discapacidad intelectual?				
13		¿Ha realizado Ud. un estudio de mercado para conocer las demandas laborales?				
14		¿Cree Ud. Que los jóvenes con discapacidad intelectual que egresan de los CETPROS son competentes para desarrollarse en un puesto de trabajo?				
15		¿Cómo integrante de SAANEE ha realizado convenios con empresas públicas y privadas?				
16		¿Ud. Como integrante de SAANEE ha realizado trabajos de coordinación entre dirección de CEBE y centros laborales de la comunidad?				
17		¿Realiza convenios con otras instituciones para el desarrollo del área de educación para el trabajo?				
18		¿A realizado Ud. Trípticos, artículos, afiches, y otros para ser difundidos a los centros comerciales de su comunidad?				
19		¿Promueve Ud. la difusión de las normas legales a favor de la discapacidad?				
20	<b>GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES</b>	¿Considera Ud. que las instituciones inclusivas cuentan con la infraestructura adecuada que demanda el mercado laboral?				
21		¿Considera Ud. Dentro de la planificación de su plan de trabajo la eliminación de barreras físicas y adecuaciones en las instituciones inclusivas?				
22		¿Los CETPROS incluidos cuentan con el equipamiento especializado en funciona la oferta formativa para la atención de los alumnos con discapacidad intelectual?				
23		¿Los CETPROS incluidos cuentan con el equipamiento especializado en función a la cantidad de estudiantes que atiende				

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA			
			1	2	3	4
24	<b>GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES</b>	¿El material educativo usado en los CETPROS responde a las necesidades e intereses de los alumnos incluidos?				
25		¿H a realizado talleres, capacitaciones en la elaboración y adaptación de material educativo?				
26		¿Ha observado Ud. El uso de material adaptado en el desarrollo de módulos de los CETPROS incluidos?				

## ENCUESTA PARA CONOCER LA INCLUSIÓN LABORAL DE JOVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

### I INTRODUCCIÓN:

Esta encuesta tiene como objetivo conocer las fases de la Inclusión Laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Dicha información es completamente anónima, por lo que solicito responda todas las preguntas con sinceridad, de acuerdo a sus propias experiencias.

### II INDICACIONES:

A continuación se le presente una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4
NUNCA	POCAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE <sup>9</sup>

Nº	DIMENSIONES	ITEMS				
			1	2	3	4
01	RECLUTAMIENTO	¿Los módulos que se desarrollan en el CETPRO cuentan con materiales, ambientes e instrumentos adecuados?				
02		¿Los módulos dados en los CETRPOS desarrollan habilidades laborales de los jóvenes con discapacidad intelectual que le permiten incluirse con éxito al campo laboral?				
03		¿Consideras que los módulos desarrollados en los CETPROS inclusivos posibilitan la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual al mercado laboral?				
04		¿Cree Ud. Que las experiencias laborales adquiridas en los CETPROS por los estudiantes con discapacidad intelectual permitan su inclusión laboral?				
05		¿Cómo integrante del SAANEE cree Ud. Que el CETPRO inclusivo responde a las necesidades de formación laboral de los alumnos con discapacidad intelectual?				
06		¿El CETPRO inclusivo promueve la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad laboral?				
07		¿Cómo integrante del SAANEE ha participado en la elaboración del proyecto educativo institucional de los CETPROS inclusivos?				

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALAS			
			1	2	3	4
08	ENTRENAMIENTO	¿Cómo integrante del SAANEE participa Ud. Del entrenamiento de habilidades				
09		¿Ha visitado Ud. A empresas de producción con sus alumnos?				
10		¿Cómo integrante del SAANEE brinda charlas de sensibilización y capacitación a empresas públicas y privadas sobre la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad?				
11		¿Cómo integrante del SAANEE cree Ud. Que el tiempo dedicado al entrenamiento del alumno con discapacidad intelectual en el desarrollo de habilidades específicas dentro de la empresa es suficiente para lograr su independencia laboral?				
12		¿Cómo integrante del SAANEE brinda charlas especiales a los compañeros de trabajo de las empresas incluidas?				
13		¿Realiza Ud. Como integrante de SAANEE pasantías de los alumnos incluidos en CETPRO a empresas públicas y privadas de la comunidad?				
14	COLOCACIÓN	¿Cómo integrante del SAANEE ha logrado la inclusión laboral de los alumnos con discapacidad intelectual?				
15		¿Promueve el CETPRO colaboración laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual?				
16		¿Cree Ud. Que el alumno con discapacidad intelectual con formación en un CETPRO tenga las habilidades necesarias para realizar un trabajo específico requerido por una empresa?				
17		¿Cómo integrante del SAANEE ha participado del estudio del mercado laboral para posibles oportunidades de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad laboral?				
18		¿Cómo integrante del SAANEE ha coordinado con empresas públicas y privadas posibles oportunidades de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad laboral?				
19		¿Cómo integrante del SAANEE ha participado de elaboración del plan de trabajo anual de empresas públicas y privadas de la comunidad?				
20		¿Cree Ud. Como integrante del SAANEE que las remuneraciones son justas para los alumnos que han sido incluidos laboralmente dentro de una empresa?				

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA			
			1	2	3	4
21	SEGUIMIENTO	¿Realiza Ud. como integrante del SAANEE visitas al estudiante con discapacidad intelectual en su centro de trabajo?				
22		¿Cómo integrante del SAANEE conozco los logros laborales obtenidos por el alumno con discapacidad intelectual?				
23		¿Participa Ud. en el mejoramiento de su desempeño laboral del joven con necesidades educativas especiales en las tareas para lo cual ha sido contratado?				
24		¿El CETPRO establece estrategias de supervisión coordinadas al lugar de trabajo?				
25		¿Ha observado Ud. como integrante del SAANEE en el alumno con discapacidad intelectual el apoyo natural con sus compañeros de trabajo y su independencia laboral progresiva en las tareas requeridas?				
26		¿Cómo integrante del SAANEE brinda entrenamiento laboral y a los estudiantes trabajadores en forma individual Y/o grupal?				

**ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

"Año de la Integración Nacional y del Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Lima, 03 de octubre del 2012.

Señor (a):

**Mg. Ofelia Carmen Santos Jimenez.**

Docente de la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación UNMSM.

Presente.-

**Asunto: Validación de Instrumentos**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo para hacer de su conocimiento que en la unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM, de la mención Maestría en Gestión de la Educación, vengo realizando la investigación científico-pedagógico sobre el tema: **"RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL SAANEE Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES DE LA UGEL 05 – SJL/EA"**.

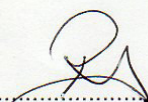
Como especialista en investigación científico-pedagógica con amplia experiencia en el tema de la docencia a nivel superior. Solicito su colaboración para que emita su opinión sobre los instrumentos de recolección de datos adjuntos, a fin de calcular indicadores subjetivos de validez, calificando elemento por elemento a partir de sus puntuaciones con la respectiva escala de respuesta.

Mucho agradeceré pueda evaluar el referido documento, para ello adjunto lo siguiente:

1. El Informe de validación, cuyo aspecto se servirá absolver.
2. La matriz de consistencia (cuyo comportamiento se busca medir), y otros aspectos que puedan ilustrar el sentido de la investigación.

Agradezco a Ud. la atención a la presente, como también deseo expresarle la consideración más distinguida.

Atentamente

  
.....  
**Lic. Susana R. Alarcon Milian**  
**DNI N° 10129280**





**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
ESCUELA DE POSTGRADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
FICHA DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<i>Santos Jiménez</i>	FE-UPG-UNMSM	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Lic. Susana Alarcón Millán
Título: RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL SERVICIO DE APOYO Y ASESORAMIENTO A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (SAANEE) Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES DE LA UGEL 05 - SAN JUAN DE LURIGANCHO / EL AGUSTINO (2011-2012)			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				<i>✓</i>	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				<i>✓</i>	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				<i>✓</i>	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				<i>✓</i>	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<i>✓</i>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					<i>✓</i>
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					<i>✓</i>
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				<i>✓</i>	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				<i>✓</i>	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					<i>✓</i>

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN**

*88% es aplicable por la recolección de datos.*

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN**

Lima, <i>20</i> de <i>9</i> del 2012	<i>85454255</i>	<i>[Firma]</i>	<i>995487219</i>
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

ESCUELA DE POSTGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

## I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
	FE-UPG-UNFV	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Lic. Susana Alarcón Milian
Título: "RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL SAANEE Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES DE LA UGEL 05 - SJL/EA".			

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

## III. OPINION DE APLICACIÓN

*El Instrumento de Investigación tiene Validez y Confianza para su aplicación en un 96%*

## IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Lima, ..... de ..... del 201.	08341128		3929849 990414868
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Mg. Ignacio de L. Pérez Díaz  
PSICÓLOGO CLÍNICO - EDUCATIVO  
C.R.P.: 2633





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

ESCUELA DE POSTGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

## I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Tezén Campos, José Hugo.	FE-UPG-UNMSM/UNAC DIRECTOR CENTILO INVESTIG.	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Lic. Susana Alarcón Milian

Título: "RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL SAANEE Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES DE LA UGEL 05 - SJL/EA".

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				70	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				73	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				75	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				74	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				82	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				75	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				75	

## III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Los instrumentos diseñados guardan coherencia con los criterios (10) señalados, en consecuencia están habilitados para su aplicación en la obtención de los datos.

## IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

75.4, puntuación que responde al calificativo de muy bueno.

Lima, 30 de Setiembre del 2013	08560926		5671693
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

ESCUELA DE POSTGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

## I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Yenny Ramirez M.	FE-UPG-UNMSM	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	Lic. Susana Alarcón Milian
Título: "RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL SAANEE Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES DE LA UGEL 05 – SJL/EA".			

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				✓	

## III. OPINION DE APLICACIÓN

Es Aplicable.

## IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Lima, 10 de Octub. del 201.	00241130		996132067.
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto, Dra. en Educación	Teléfono

**ANEXO 5: TABLA DE CORRELACIONES ÍTEM, TEST Y VALOR DE ALFA DE CRONBACH**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
i1r	41.065	145.796	0.370	0.946
i2r	41.290	138.813	0.568	0.944
i3r	41.613	136.712	0.830	0.940
i4r	41.613	138.512	0.774	0.941
i5r	41.677	142.292	0.648	0.943
i6r	41.806	141.161	0.652	0.943
i7r	42.226	146.181	0.473	0.945
i8e	41.935	142.729	0.494	0.945
i9e	42.129	144.716	0.469	0.945
i10e	42.065	141.462	0.553	0.944
i11e	41.806	140.095	0.599	0.943
i12e	42.129	143.249	0.678	0.943
i13e	42.194	142.561	0.670	0.943
i14c	41.968	140.032	0.676	0.942
i15c	41.774	136.847	0.743	0.941
i16c	41.903	144.290	0.565	0.944
i17c	42.194	143.228	0.623	0.943
i18c	42.194	144.028	0.630	0.943
i19c	42.290	143.280	0.729	0.942
i20c	41.935	142.329	0.636	0.943
i21s	42.097	141.957	0.643	0.943
i22s	41.742	138.798	0.654	0.943
i23s	41.903	143.624	0.425	0.946
i24s	42.129	137.516	0.815	0.941
i25s	41.903	135.824	0.762	0.941
i26s	41.935	144.729	0.479	0.945

**ANEXO 6: TABLA DE VALIDEZ DE CONSTRUCTO**

	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento-total corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
i1g	47.387	104.845	0.348	0.893
i2g	47.806	101.495	0.579	0.887
i3g	48.839	100.073	0.576	0.887
i4g	48.097	102.557	0.464	0.890
i5g	48.355	100.703	0.549	0.888
i6a	48.484	108.591	0.197	0.895
i7a	48.419	108.385	0.290	0.893
i8a	48.323	107.026	0.325	0.892
i9a	48.226	108.647	0.189	0.895
i10a	48.419	105.052	0.387	0.891
i11a	48.710	101.546	0.564	0.887
i12a	49.097	103.490	0.657	0.887
i13a	49.032	100.566	0.755	0.884
i14a	48.452	103.589	0.495	0.889
i15a	49.032	101.166	0.712	0.885
i16a	49.194	104.295	0.707	0.887
i17a	49.000	102.200	0.684	0.885
i18a	48.613	105.778	0.241	0.897
i19a	48.129	102.716	0.459	0.890
i20m	48.806	102.628	0.575	0.887
i21m	47.968	105.166	0.424	0.891
i22m	48.742	102.198	0.665	0.886
i23m	48.645	106.237	0.294	0.894
i24m	48.581	105.518	0.479	0.890
i25m	48.161	101.873	0.537	0.888
i26m	48.774	107.181	0.297	0.893

## ANEXO N° 7: Instrumentos de evaluación psicopedagógica

### GUÍA DE ENTREVISTA A LA FAMILIA

CEBA \_\_\_\_\_

Ciclo: \_\_\_\_\_ Opción laboral \_\_\_\_\_

Nombre del estudiante: \_\_\_\_\_

Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_ Teléfonos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Fecha(s) de la entrevista: \_\_\_\_\_

#### ♦ DATOS ACTUALES DEL DESARROLLO

##### 1. Lenguaje:

- ¿Ejecuta órdenes? \_\_\_\_\_
- ¿Presenta alguna dificultad en el lenguaje? \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- ¿Cómo se comunica con su familia? \_\_\_\_\_

##### 2. Desarrollo social:

- ¿Le gusta estar en compañía de personas de su edad? \_\_\_\_\_
- ¿Cómo suele ser su comportamiento cuando está con ellas? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ¿Cómo se lleva con los hermanos y/o hermanas? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ¿Cómo es su comportamiento ante personas mayores (familiares y no) \_\_\_\_\_

##### 3. Desarrollo motor:

- ¿Mantiene bien el equilibrio, por ejemplo, cuando salta sobre un pie? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ¿Tiene destreza en las manos cuando maneja objetos? \_\_\_\_\_
- ¿Imita gestos, posturas, movimientos, actitudes de otras personas? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

##### 4. Desarrollo emocional y cognitivo:

- ¿Expresa sus estados emocionales? ¿Cómo? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- ¿Demanda atención de los adultos? \_\_\_\_\_ ¿En qué situaciones o Lugares \_\_\_\_\_
- ¿Cómo acepta y brinda las muestras de cariño y afecto a otras personas? \_\_\_\_\_
- ¿Hace rabietas o pataletas con frecuencia? \_\_\_\_\_ ¿Por qué motivos? \_\_\_\_\_
- ¿Tiene curiosidad por conocer las cosas que le rodean y experimentar con ellas? \_\_\_\_\_
- ¿Comprende y retiene las cosas que va aprendiendo? \_\_\_\_\_
- ¿Se orienta bien en el espacio, en los lugares más frecuentes? \_\_\_\_\_

#### **5. Desarrollo de la autonomía:**

- ¿"Ayuda", "colabora" en alguna tarea sencilla de la casa? \_\_\_\_\_  
¿Cómo? \_\_\_\_\_
- ¿Come solo? \_\_\_\_\_
- ¿Pide ayuda en exceso para hacer cosas que puede hacer independientemente? \_\_\_\_\_

#### **♦ JUEGOS O ACTIVIDADES DE RECREACIÓN**

- ¿Qué juegos son los que más le divierten? \_\_\_\_\_
- ¿Cómo se comportan cuando juega? \_\_\_\_\_

- ¿Ha sufrido alguna caída o golpe importante? ¿Qué ocurrió después?

\_\_\_\_\_

- ¿Ha sufrido de fiebres altas? \_\_\_\_\_

- ¿Ha sufrido o padece convulsiones? \_\_\_\_\_

- ¿Toma alguna medicación de manera regular? \_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- ¿Presenta alguna deficiencia motora, de crecimiento, auditiva o visual?

\_\_\_\_\_

- ¿Utiliza recursos extraordinarios relacionados con la discapacidad? \_\_\_\_\_

#### ♦ CONDUCTA

Manifiesta con cierta frecuencia alguna de las conductas siguientes:

- ( ) Hacerse daño: arañarse, morderse, golpearse, arrancarse el pelo, etc.
- ( ) Insulta, agrede o golpea a otros con puñetazos, patadas, arañazos, etc.
- ( ) Rompe o destruye objetos al golpearlos, pisotearlos, etc.
- ( ) Permanece a veces como aislado o ensimismado, sin comunicarse o relacionarse con nadie.
- ( ) Exige que las cosas se hagan en un determinado orden o que los objetos estén colocados siempre en el mismo lugar.<sup>168</sup>
- ( ) Tiene algunos miedos exagerados (oscuridad, animales, fantasmas, etc.) \_\_\_\_\_
- ( ) Se pone tenso en algunas situaciones (sobre todo si son nuevas).
- ( ) Está triste con frecuencia.
- ( ) Hace rabietas muy fuertes y frecuentes.
- ( ) Con frecuencia manipula para conseguir lo que quiere.
- ( ) Se niega frecuentemente a hacer las cosas.
- ( ) Le cuesta permanecer en un solo lugar sin distraerse, está continuamente cambiando de actividad, como atolondrado.
- ( ) Pasa mucho tiempo viendo la TV o videos.

Otros: \_\_\_\_\_

### ♦ DATOS FAMILIARES

Nombre del Padre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estudios/

Ocupación: \_\_\_\_\_

Nombre de la Madre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estudios/

Ocupación: \_\_\_\_\_

- Otras personas que viven en el domicilio familiar: \_\_\_\_\_
- ¿Hay alguna otra persona que cuide del estudiante además de los padres?

\_\_\_\_\_

- Lugar del estudiante con respecto a otros hermanos: \_\_\_\_\_

- ¿Qué conductas de su hijo le resultan más difíciles de manejar?

\_\_\_\_\_

- ¿Qué hace cuando se presentan? \_\_\_\_\_

- ¿Qué conductas de su hijo considera que son positivas? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- ¿Qué hace cuando se presentan? \_\_\_\_\_

- ¿Cómo son las relaciones con la familia extensa? \_\_\_\_\_

- ¿Cómo se establecen las normas en el hogar? \_\_\_\_\_

- ¿Cómo se da la comunicación entre los miembros de la familia?

\_\_\_\_\_

- ¿Cuáles son los momentos de mayor relación con el joven? \_\_\_\_\_

- ¿Cuáles son las expectativas frente al futuro de su hijo? \_\_\_\_\_

### ♦ DATOS ESCOLARES

- ¿Cómo es el clima/relación en torno a tareas escolares? \_\_\_\_\_

- ¿Realiza adaptaciones en los espacios, materiales y en el tiempo que estudia? \_\_\_\_\_

- ¿Cuál es la percepción que tiene sobre su relación con el docente?

\_\_\_\_\_

- ¿Cuál es la información que manejan sobre el desempeño escolar de su hijo? \_\_\_\_\_

- Breve descripción de la historia escolar de su hijo: \_\_\_\_\_

### ♦ OTROS:

¿Cómo se ha sentido a lo largo de la entrevista? \_\_\_\_\_

Siendo las \_\_\_\_\_ horas de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

concluyó la presente entrevista.

\_\_\_\_\_  
Tutor

\_\_\_\_\_  
Entrevistado



## LISTA DE COTEJO PARA OBSERVACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO INCLUSIVO

**CEBE o CENTRO INCLUSIVO:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Director(a):** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_ **Teléfono:** \_\_\_\_\_

**Ciclo:** \_\_\_\_\_

**Nombre del Estudiante:** \_\_\_\_\_

**Docente:** \_\_\_\_\_

**Responsable SAANEE:** \_\_\_\_\_

Lee el listado y coloca en los recuadros una "X" según corresponda, considerando la siguiente escala: S: Siempre AV: A Veces N: Nunca

ASPECTOS	INDICADORES	S	AV	N
Conductas de tolerancia y aprecio a la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Se trata con igualdad y respeto a los estudiantes de ambos sexos.</li> <li>♦ Cuando hay discriminación o manifestaciones de racismo, el docente expresa su desacuerdo.</li> <li>♦ Los docentes dialogan sobre el problema de racismo en el CEBA.</li> <li>♦ En el CEBA los estudiantes se burlan de las personas de cultura diferente (por ejemplo, de rasgos físicos o manera de hablar el español de parte de los estudiantes que vienen de la sierra o de la selva).</li> <li>♦ Se escuchan en el CEBA comentarios sobre las características físicas de los estudiantes: "el chino, el cholo, la flaca, la gringa, la gordita, el cojo", etc</li> </ul>			

Capacidades y prácticas de resolución pacífica de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Los docentes son empáticos con los estudiantes.</li> <li>♦ Los docentes ayudan a los estudiantes a resolver conflictos de manera pacífica.</li> <li>♦ En las clases, se enseña a los estudiantes a vivir en armonía.</li> <li>♦ Los docentes escuchan con atención y hablan con calma cuando están en desacuerdo o en conflicto con un(a) estudiante</li> </ul>			
Participación de los estudiantes en la toma de decisiones y gestión del aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Los docentes consultan y escuchan a sus estudiantes cuando hay que tomar decisiones.</li> <li>♦ Se trata de tomar decisiones a partir del consenso con los estudiantes.</li> <li>♦ Los docentes delegan funciones y responsabilidades a los estudiantes</li> <li>♦ Los estudiantes hacen trabajos en equipo.</li> <li>♦ Se utilizan estrategias de aprendizaje cooperativo entre los estudiantes</li> </ul>			
Participación de los docentes en la toma de decisiones y gestión de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ El director consulta a los docentes cuando debe tomar decisiones importantes.</li> <li>♦ Los directivos y docentes toman decisiones a partir de consensos.</li> <li>♦ El director delega funciones y responsabilidades a los docentes.</li> </ul>			
Instrumentos de la gestión de la Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Hay espacios propios para tomar decisiones y resolver los conflictos en el equipo de docentes y directivos.</li> </ul>			

Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Hay una regular participación de los docentes en las reuniones.</li> <li>♦ A veces se observa que directivos y un pequeño grupo de docentes toman decisiones primero.</li> <li>♦ Hay temas importantes en los que no se consulta.</li> <li>♦ Parcialidad del director hacia un grupo de docentes de la comunidad educativa.</li> </ul>			
Participación de los padres de familia	<p>El PEI ha sido construido con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ El PCC ha sido elaborado con la participación de todos los docentes.</li> <li>♦ El PEI es revisado anualmente para su actualización.</li> <li>♦ El PCC es revisado anualmente para su actualización.</li> <li>♦ La propuesta de gestión se evidencia en las formas de organización tanto de docentes como de estudiantes.</li> <li>♦ Los docentes cuentan con su PCA.</li> <li>♦ Los padres participan activamente en la toma de decisiones que favorecen la calidad de los servicios que brinda el CEBA.</li> <li>♦ Los padres se muestran vigilantes del desarrollo educativo de sus hijos/as.</li> <li>♦ Los padres dan a conocer, a través de la APAFA, los compromisos en acciones y actividades para la mejora de la calidad educativa del CEBA.</li> </ul>			

## **PRUEBA DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES O TALENTOS DIFERENCIALES**

### **OBJETIVO:**

Conocer los intereses de aprendizaje concretos que manifiesta el estudiante. Ciclo:

### **APLICACIÓN:**

1. Se aplica la prueba marcando con 3 si es SÍ, 2 si es A VECES y 1 si es NO.
2. Las respuesta SÍ se contabiliza con 3 puntos La respuesta A VECES con 2 puntos. No se contabiliza la respuesta NO.
3. El llenado de la hoja de respuestas, en el caso de estudiantes iletrados, será realizado por el docente de aula conjuntamente con el equipo SAANEE.
4. En la Hoja de Tanteo se chequearán las respuestas dadas y se sumarán todas. Luego, el puntaje se multiplicará (se saca el porcentaje), de acuerdo a lo especificado en cada área.
5. Los puntajes en porcentaje serán consignados en el cuadro correspondiente.
6. Luego, los porcentajes se colocarán en orden de prioridad.
7. Se dará una interpretación cualitativa resaltando el mejor desempeño.
8. Su aplicación es responsabilidad del docente inclusivo conjuntamente con el equipo SAANEE.

## **HOJA DE TANTEO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES OTALENTOS DIFERENCIALES**

**CEBE o Centro Inclusivo:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Director(a):** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_ **Teléfono:** \_\_\_\_\_

**Ciclo:** \_\_\_\_\_

**Nombre del estudiante:** \_\_\_\_\_

**Docente:** \_\_\_\_\_

**Responsable SAANEE:** \_\_\_\_\_

En la siguiente escala se debe marcar según lo observado en el comportamiento del estudiante. Para lo cual, el Nº 1 señala ausencia, el Nº 3 señala una presencia notable de lo que se está afirmando.

Es decir, que va de menos a más.

	1	2	3
<b>INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA</b>			
Me resulta fácil y agradable escribir.			
Disfruto los juegos de palabras (crucigrama, adivinanzas).			
Disfruto leyendo libros.			
Escribo correctamente palabras, oraciones y textos.			
Me gusta escuchar historias, comentarios en la radio, etc.			
Me comunico con los demás de una manera marcada verbal.			
<b>PUNTAJE TOTAL = _____</b>			
Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			

INTELIGENCIA LÓGICO-MATEMÁTICA	1	2	3
Me resulta sencillo hacer un cálculo mental.			
Me gustan las clases de matemáticas.			
Me gusta trabajar o jugar con la computadora.			
Me gustan los rompecabezas, ajedrez, damas u otros juegos.			
Me gusta trabajar con números y cifras.			
Tengo buen sentido de causa y efecto.			
PUNTAJE TOTAL = _____			
Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			

INTELIGENCIA ESPACIAL	1	2	3
Sé utilizar varios instrumentos o aparatos electrodomésticos.			
Me gusta ver películas, diapositivas y otras presentaciones visuales.			
Me gusta resolver laberintos, dominó u otras actividades visuales similares.			
Me gusta mirar la forma de los edificios y construcciones.			
Prefiero el material de lectura con muchas ilustraciones.			
Hago grabados en mis libros de trabajo, plantillas de trabajo y otros materiales.			
PUNTAJE TOTAL = _____			
Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			

INTELIGENCIA FÍSICA-CINESTÉSICA	1	2	3
Destaco en uno o más deportes.			
Aprendo fácilmente los pasos de un nuevo baile.			
Puedo imitar muy bien los gestos y movimientos Característicos de otras personas.			
Disfruto trabajando con las manos en actividades concretas (costura, artesanía, tejido, carpintería, armado de modelos, etc.).			
Me gusta correr, saltar, moverme rápidamente, brincar o realizar actividades físicas.			
Disfruto trabajando con plastilina y realizando otras experiencias táctiles.			
PUNTAJE TOTAL = _____ Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			

INTELIGENCIA MUSICAL	1	2	3
Me gusta tararear o silbar.			
Recuerdo las melodías de las canciones y canto fuera del aula.			
Me gusta bailar o moverme rítmicamente.			
Puedo tocar un instrumento musical o canto en un coro o algún otro grupo.			
Soy sensible a los ruidos ambientales (Ej. la lluvia sobre el techo).			
Me gusta cantar debajo de la ducha o cuando estoy solo(a).			
PUNTAJE TOTAL = _____ Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			

INTELIGENCIA INTERPERSONAL	1	2	3
Disfruto conversando o relacionándome con mis compañeros.			
Soy sensible a los estados de ánimo de otras personas.			
Me gusta conducir a mi grupo de compañeros de aula.			
Disfruto jugando con mis compañeros, con otras personas o en equipo.			
Tengo dos o más amigos muy cercanos.			
Tengo buen sentido de empatía o interés por los demás.			
PUNTAJE TOTAL = _____ Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	1	2	3
Me siento bien cuando estoy solo por que así puedo pensar en mis cosas.			
Cuando estoy solo, jugando o estudiando, presento un buen desempeño.			
Me siento contento conmigo mismo.			
Prefiero trabajar solo a trabajar con otros.			
Soy capaz de aprender de mis errores y logros.			
Demuestro un gran amor propio y expreso adecuadamente mis sentimientos.			
PUNTAJE TOTAL = _____ Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____%			



INTELIGENCIA NATURALISTA	1	2	3
Utilizo spray o algún otro aerosol para aromatizar mi cuarto.			
Me gusta participar en actividades que se desarrollan en el aire libre.			
Me es indiferente ver sufrir un animal en la calle.			
Prefiero una mascota robot a una real.			
Me preocupo por el peligro de la destrucción de la tierra (terremoto, maremoto).			
Me gusta dibujar al aire libre.			
PUNTAJE TOTAL = _____ Ahora, multiplica el puntaje total _____ por 3 = _____			

#### INTERPRETACIÓN CUALITATIVA SEGÚN EL ORDEN DE PRIORIDAD

TIPO DE INTELIGENCIA	PORCENTAJE	ORDEN DE PRIORIDAD
Lingüística		
Lógico-matemática		
Espacial		
Física-cinestésica		
Musical		
Interpersonal		
Intrapersonal		
Naturalista		

## FICHA DE OBSERVACIÓN DE AULA

**CEBE o Centro Inclusivo:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Director(a):** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_ **Teléfono:** \_\_\_\_\_

**Ciclo:** \_\_\_\_\_

**Nombre del estudiante:** \_\_\_\_\_

**Docente:** \_\_\_\_\_

**Responsable SAANEE:** \_\_\_\_\_

Lee el listado y coloca en los recuadros una "X" según corresponda, considerando la siguiente escala:

MB: Muy Bien B: Bien R: Regular M: Mal

ASPECTOS	ESTRATEGIAS	MB	B	R	M
El clima afectivo del aula	<p>Aula organizada con reglas claras de organización y la participación de los estudiantes.</p> <p>♦ Se recuerdan las normas de convivencias sociales.</p> <p>♦ El docente se dirige a los estudiantes con respeto, llamándolos por su nombre.</p> <p>♦ El docente resalta las conductas positivas de los estudiantes.</p> <p>♦ Permite al estudiante expresarse.</p>				
Metodología	<p>♦ Utiliza lo aprendido y lo relaciona con actividades realizadas con anterioridad.</p> <p>♦ El docente toma en cuenta los aportes del estudiante y orienta el tema.</p> <p>♦ Plantea consignas claras a los estudiantes.</p> <p>♦ Se distribuyen tareas grupales y/o</p>				

	<p>individuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Se brinda ayuda individualizada a los estudiantes que lo requieran.</li> <li>♦ Se utiliza material didáctico diverso para reforzar los contenidos de aprendizaje.</li> <li>♦ Plantea tareas graduadas tomando en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>♦ Fomenta el trabajo cooperativo.</li> </ul>				
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Utiliza instrumentos de evaluación diversos y variados de acuerdo a las capacidades de los estudiantes.</li> <li>♦ Aplica estrategias de evaluación de manera permanente.</li> <li>♦ Fomenta un clima armonioso durante la evaluación.</li> </ul>				

---

 SAANEE

---

 Fecha

## LISTA DE COTEJO PARA OBSERVACIÓN DEL ESTUDIANTE EN EL AULA

CEBE o Centro Inclusivo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Director(a): \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Ciclo: \_\_\_\_\_

Nombre del estudiante: \_\_\_\_\_

Docente: \_\_\_\_\_

Responsable SAANEE: \_\_\_\_\_

Lee el listado y coloca en los recuadros una "X" según corresponda.

S: Siempre N: Nunca

Actitud y trabajo escolar	S	N
Es activo y trabajador.		
Pregunta y plantea dudas.		
Acaba el trabajo.		
Realiza las tareas que se mandan para casa.		
Es ordenado y organizado.		
Asiste con regularidad.		
Asiste con agrado		
Conducta en clase/ Participación grupal		
Se mantiene en silencio.		
Se mantiene sentado durante la clase.		
Pide la palabra cuando desea hablar.		
Es conciliador.		
Busca la atención del profesor.		
Está nervioso e inquieto.		
Respeto las normas de convivencia.		
Es aceptado en y por el grupo.		
Se integra con facilidad.		
Ayuda y colabora con los demás.		
Es considerado y afable con los compañeros.		
Intercambia material y conocimientos.		

Es “popular” en el grupo.		
<b>Autoconcepto</b>	<b>S</b>	<b>N</b>
Quiere destacar ante los demás.		
Es decidido y con iniciativa.		
Suele estar feliz y contento.		
Tiende a ser “líder natural” del grupo.		

CONDUCTA EN EL AULA			
CONDUCTAS FAVORECEN APRENDIZAJE	QUE CON EL	CONDUCTAS DIFICULTAN APRENDIZAJE	QUE EL

---

 Firma del docente

---

 SAANEE

**REGISTRO DE SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO DELESTUDIANTE****1. DATOS PERSONALES:****CEBE o Centro Inclusivo:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_**Director(a):** \_\_\_\_\_**Dirección:** \_\_\_\_\_ **Teléfono:** \_\_\_\_\_**Ciclo:** \_\_\_\_\_**Nombre del estudiante:** \_\_\_\_\_**Docente:** \_\_\_\_\_**Responsable SAANEE:** \_\_\_\_\_**2. DEFICIENCIAS OBSERVADAS (sensoriales, orgánicas, físicas, etc.).****3. ESCOLARIDAD:**

- a) Adaptación al medio escolar:
- b) Conductas más relevantes:
- c) Comprensión :
- d) Nivel del lenguaje:
- e) Dificultades del aprendizaje:
- f) Ámbito familiar y respuesta ante el problema/Relaciones familiares:

**4. ESTRATEGIAS O MECANISMOS DESARROLLADOS.****5. SUGERENCIAS.**

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del docente